

السنة الإدارية

• العدد ١١٦ • يوليو ٢٠٠٧ • (مجلة علمية ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة)

د. صفوت النحاس:



عقوبات مالية وتأديبية
للتلاعب في رصيد الأجازات

من كوريا إلى الصين
واليابان... أين نحن الآن؟

٣٤٠ ألف نخلة في مطروح
تحتاج إلى أيدي عاملة مدربة

سمات شاغلي الوظائف القيادية
والإشرافية في سوهاج

كيف تنمي مهارات القراءة لديك؟

فكر وأربح
جوائز قيمتها
١٠٠٠ جنيه

التصدير بدايته مصرية واليوم .. تنمي الصادرات بأفكار حقيقية



هذه هي منظومتنا المتطورة لزيادة صادراتك وتنمية أعمالك

- تمويل المشروعات التصديرية بشروط ميسرة وأجال طويلة.
- القيام بجميع العمليات والخدمات المصرفية بالنقد المحلي والأجنبي.
- المساهمة في رؤوس أموال شركات تهدف للتصدير.
- عقد اتفاقات تمويلية مع المصارف والهيئات المحلية والخارجية للحصول على موارد بشروط ميسرة.



للاستعلام: الشيخ الرئيسى ١٠٨١ ش. محي الدين أبو العز - الدقى
القاهرة ١١١١٠٠٦ (٢٠٢) فاكس ٢٢٨٥٩٢٨ (٢٠٢)

www.edbebanc.com

رئيس مجلس الإدارة
ورئيس التحرير

د. صفوت النحاس

مدير التحرير

جمال سيد عبدالعال

إخراج فني

عادل حسن

أعضاء مجلس الإدارة

حسن السيد عبدالسلام

نوال محمد بيومي

وداد يعقوب نخيله

محمد زكي محمد

سلوى حسين الرويني

المراسلات:

توجه المراسلات باسم
مدير تحرير مجلة التنمية
الإدارية - الجهاز المركزي
للتنظيم والإدارة:

١ طريق النصر - مدينة
نصر - القاهرة

رقم البريد: ١١٧٦٣

تليفاكس: ٢٦٠٢٠٨٣

البريد الإلكتروني

CAOA-CAOA64@YaHOO.COM

رقم الايداع بدار الكتب: ٦١٣٩

طبعت بمطابع أخبار اليوم شارع الصحافة

متى تنتهي قضية رصيد الأجازات؟

5

في ندوة أثريبتا العمل على الأداء الإداري

ضرورة الاهتمام بتوفير أماكن
مناسبة وتنمية الشعور بالانتماء
والتأكيد على أهمية العمل الجماعي

8

د. النحاس يفتح
قاعة مجلة
التنمية الإدارية

15

نظرة إلى آفاق
مستقبل المرأة
المصرية

11

ثلاثة معايير

استرشادية

لتقييم أداء الباحثين

16

موانئ البحر الأحمر من القرن العشرين إلى القرن الواحد والعشرين

17

في دراسة عن الصناعات
البيئية في مطروح
وأثرها في الناتج القومي

22

علاقات متميزة بين مصر والصين



32

الاستثمار الأجنبي المباشر في خدمة التنمية

34

للعام الثاني على التوالي

تكريم قدامى العاملين بالجهاز

40



الإدارة الناجحة.. مسئولية المجتمع

ونحن في مصر ما أحوجنا لكي نثبت لأنفسنا وللدنيا أننا عنوان للإدارة الناجحة وتلك مسئولية لا تتحملها جهة بعينها وإنما تتحملها كل أطراف المجتمع سواء في الإدارة الحكومية أو في قطاع الأعمال أو في القطاع الخاص ومن خلال سيمفونية واحدة تتضمن مفردات أساسية مثل الجدية والدقة والانضباط.

نعم ليس مستحيل أن نعيد الانضباط إلى الشارع المصرى وإلى المؤسسات الحكومية وإلى المدرسة إذا خلصت النيات وتوافرت الجدية واهتم القائمون على أمر هذه المسئولية وليس مستحيلاً أن نعيد الاحترام والقدسية للعمل في كل مواقع الانتاج والخدمات وأن يعى الموظف والعامل أن أمام كل حق يطالب به واجب ومسئولية يجب أن يؤدي على أكمل وجه.

ليس أمامنا إلا سرعة اقتحام المشاكل والعقبات لكي نكون قادرين على تصحيح الأوضاع ومحاولة اللحاق بركب الدول المتقدمة ونحمل شعار الإدارة الناجحة كمدخل علمي صحيح تبنته الدول المتقدمة.

وليس هناك مستحيل في أى مجال يحول الاقتراب منه مغلف بشعارات عدم الاقتراب أو من المحظورات لقد ولى هذا الزمان ونحن في زمان العمل والاجتهاد والعمل من أجل مجتمعنا ووطننا وأبناء هذا البلد مصر.

إن الإدارة الناجحة علامة بارزة من علامات الدول المتقدمة التي حققت بالإدارة السليمة خطوات واسعة نحو التقدم في شتى المجالات وفي ذات الوقت هي علامة سيئة من علامات الدول المتخلفة ونحن في مصر لدينا علامات مضيئة لتجارب إدارية ناجحة.



بقلم:

د. صفوت النحاس

فالقائد الإدارى الناجح هو الذى يستطيع أن يحقق الاستفادة الكاملة من حصيلة الخبرة والتجارب التى اكتسبها على مدى سنوات الممارسة وأن يمزج ذلك بما يملكه من قدرات شخصية تعكس موهبة القيادة وحسن تسيير دولاى العمل والتعامل مع البشر بحكمة وروية.

إن الإدارة الناجحة تعتمد فى المقام الأول على استخدام الأساليب الحديثة والتكنولوجيا المتطورة

والأخذ بالمنهج العلمى فى تقدير الأمور ووضعها فى نصابها مع الإيمان بأهمية توزيع المسئولية على أساس من الكفاءة والتخصص التى تسمح باستمرار القدرة على إيجاد جيل جديد أو صف ثانى يتحمل المسئولية. كما يجب علينا أن نؤمن بأن الإدارة ليست مجموعة من الطلاسم أو اللوغاريتمات وإنما هى فن القدرة على التجديد والابتكار والمرونة من أجل الوصول إلى الهدف المرجو تحقيقه بأسرع وقت وبالدقة المطلوبة والدليل على ذلك أن هناك بعض رجال الأعمال الذين لم يدرسوا علم الإدارة ومع ذلك لديهم موهبة فن الإدارة فى تحقيق الهدف بكفاءة وفاعلية.

متى تنتهى قضية رصيد الإجازات؟

القضائية وأصبح أمام لجان قض المنازعات الكثير من القضايا حول المقابل النقدي لرصيد الإجازات ونحن نتساءل ألا يمكن إيجاد مخرج أو مبدأ قانوني يؤدي إلى حصول الموظف على حقه دون اللجوء إلى القضاء.

وقد توجهنا إلى الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وحملنا العديد من الأسئلة التي يطرحها العاملون بالجهاز الإدارى للدولة لنجد عنده الإجابة حول هذ التساؤلات.

تتعدد الشكاوى والتساؤلات حول كيفية الحصول على المقابل النقدي لرصيد الإجازات الذي لم يستنفذه العامل قبل الإحالة للمعاش وخاصة فيما زاد على الأربعة شهور التي حددها القانون وإن هناك كثير من الجهات الإدارية تقف حائلا دون حصول الموظف على ما يفيد بأن له رصيد إجازات أو يقال له الملفات فقدت أو تلفت أو تعرضت لسرقة أو الحريق وبذلك تتاح الفرصة للتلاعب فى رصيد الإجازات إما لصالح الموظف أو ضده أى إعطائه أكثر من حقه أو التسبب فى فقد حقه ومن هنا تتعدد الشكاوى وتكثر المنازعات

د. صفوت النحاس: نحذر من التلاعب فى رصيد الإجازات الاعتيادية

وسياسة الحكومة فى مكافحة الفساد بكل جدية وحسم ووضع آليات تشريعية وقانونية لمواجهة الفساد فى الجهاز الإدارى للدولة وسد الثغرات التى تؤدى إلى وجود شكاوى للمواطنين من أداء الجهاز الإدارى.

• كيف توصلتم إلى هذه المسببات التى أدت إلى صدور مثل هذه

تصريحات ؟ - إن مخالفة الحقيقة وإعطاء بيان غير حقيقى ليس له أصل فى ملف الخدمة يعرض الموظف المختص للمساءلة التأديبية فضلا عن المسئولية المالية بحيث لو حصل الموظف بناء على هذه الشهادة التى حصل من الجهة الإدارية على حقوق مالية ثم تبين عدم صحتها فإن القدر الزائد عن الرصيد الحقيقى يتحمله الذى أصدر هذه الشهادة من ماله الخاص بإعتبار أن ذلك خطأ شخصى بالإضافة إلى المسئولية التأديبية واستهدفنا من ذلك الحفاظ على حقوق العاملين بما لا يجاوز هذه الحقوق الثابتة والحفاظ فى ذات الوقت على المال العام ومصداقية الأوراق التى تنسب إلى الجهات الإدارية. ويأتى ذلك فى إطار تأكيدات الدكتور أحمد نظيف رئيس مجلس الوزراء

• لقد أطلقتم تحذير لإدارات شئون العاملين بتجنب التلاعب فى رصيد إجازات العاملين بالدولة وإلا سيكون هناك عقوبات مالية وتأديبية !.. لماذا هذا التحذير الآن ؟ - لقد تعددت التساؤلات المطروحة من قبل العاملين بالدولة بشأن طلب الاستفسار عن مدى حق رفض إدارات شئون العاملين إعطائهم بيان بموقفهم من رصيد إجازاتهم التى لم يستنفذوها قبل الإحالة إلى المعاش. وأقول يجب على إدارات شئون العاملين إمساك دفاتر لتسجيل الإجازات الاعتيادية المستحقة لشاغلى مختلف الدرجات المالية والمجموعات النوعية وذلك فى الأول من يناير من كل عام وفقاً للأساس القانونى لتحديد عدد أيام الإجازات السنوية المستحقة حيث أننا وجدنا أن هناك خلل فى هذه السجلات أو لم يشمل فيها كل وقائع الإجازات الاعتيادية أو بعضها غير موجود نتيجة تعرضها للتلف أو الحريق أو ما شابه ذلك وعندما يطلب الموظف بيانه بالرصيد لم تستطع إدارات شئون العاملين الاستجابة لطلبه ومن هنا كانت المشاكل والتلاعب فى رصيد الإجازات وتوجيه هذا التحذير.

• هل هذا التحذير حقيقى أم مجرد



إحدى الآليات لسد الثغرات ومكافحة الفساد

لا يجوز للجهة الإدارية الامتناع عن منح العامل إجازة اعتيادية

وزارة المالية مناسبة مع اعتبارات الموازنة العامة للدولة وبعد ذلك يتم إبلاغ الجهات للتنفيذ بعد موافقة وزارة المالية.

● هل يحق للجهة الإدارية الامتناع عن منح الموظف إجازته الاعتيادية؟

- لقد صدرت تعليمات إلى كافة وحدات الجهاز الإداري للدولة بتيسير وتنظيم حصول العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة على الإجازات المقررة قانوناً وجاءت التعليمات بصورة الإلتزام بالتيسير على النحو التالي:

- على إدارات شئون العاملين فتح سجل خاص لتدوين الإجازات ويتم تحديث هذا السجل سنوياً في ١٢/٢١

- يجب على الوحدة الإدارية الإستجابة لطلب العامل الحصول على إجازة اعتيادية من إجازاته المقررة قانوناً.

- يجب على الجهة الإدارية عدم حرمان العامل من إجازته المتراكمة من سنوات سابقة مع عدم الإخلال بنص المادة (٦٥) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي نصت على «حصول العامل على إجازته الاعتيادية بما لا يجاوز ٦٠ يوماً في السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة عن تلك السنة.

- يتعين قيام إدارات شئون العاملين بوضع خطة للإجازات الاعتيادية بما يضمن الاستفادة كافة العاملين من إجازاتهم دون الاضطرار إلى حجب بداعي مصلحة العمل.

- يمنح العامل الذي بلغ السنة السابقة على السن المقرر قانوناً للتقاعد إجازته السنوية كاملة بالإضافة إلى ستين يوماً من رصيد الإجازات المتراكم ولا يجوز التزرع بحاجة العمل لحجب هذه الإجازة عن العامل وذلك لإعداد كوادر صف ثاني لتحمل العمل.

- يراعى ضرورة التأشير أولاً بأول يسجل الإجازات بالمدد التي حصل عليها العامل من إجازته الاعتيادية ويتم إستنزال هذه المدد من رصيد الإجازات السنوية الخاصة بالعامل.

ثم ٢١ يوماً لمدة عشر سنوات وبعد ذلك ٣٠ يوماً كل سنة حتى سن الخمسين وبعد ذلك ٤٥ يوماً وقد نص القانون في مادته ٦٥ فإن العامل يحتفظ برصيد إجازته الاعتيادية الذي لم يستنفذه خلال العام ويحول للعام التالي كما لا يجوز له أن يحصل من هذا الرصيد المتراكم بما لا يجاوز ستين يوماً في السنة بالإضافة إلى الإجازات الاعتيادية المستحقة عن تلك السنة.

● ماهي الإجراءات التي يجب على الموظف أن يتبعها للحصول على ما تبقى من رصيد إجازاته الزائدة على الأربعة أشهر؟

- هناك عدة شروط يجب إتباعها هي:

١ - أن يتقدم العامل بشهادة من الجهة الإدارية من واقع سجلات الإجازات ويكون محدد فيها الرصيد المتبقى من الإجازات فيما يزيد عن الأربعة أشهر.

٢ - إعتناء تلك الشهادة من السلطة المختصة (الوزير - المحافظ - رئيس الهيئة.. إلخ).

٣ - أن يذكر صراحة في الشهادة وبعد إستيفاء تلك الشروط تكون إجراءات التنفيذ وتقوم الجهة الإدارية بتحديد الحالات المستحقة للمقابل النقدي لرصيد الإجازات سواء لمن أقام دعوى أمام القضاء أو لمن لم يلجأ إلى هذا الطريق ويتم موافاة الجهاز بهذه البيانات في موعد لا يتجاوز شهراً من تاريخ إخطارها بذلك وبعدها يتم عرض تلك البيانات على لجنة شئون الخدمة المدنية ممثلاً فيها وزارة المالية للموافقة على الصرف وطريق السداد على المدى الذي تراه

التعليمات للجهات الإدارية؟

- من خلال الدراسات التي أعدها الجهاز والشكاوى المتعددة لمسنا أن هناك بعض العاملين ضعاف النفوس يعتمدون عدم إعطاء المحالين للمعاش بيان حقيقي برصيد إجازاتهم مما يعنى ضياع الحقوق أو إعطاء حقوق لمن لا يستحق ومن ملامح هذا التلاعب أيضاً أننا نجد لدى موظف رصيد إجازات يزيد على الألف يوم وخدمته لا تتعدى ثلاثون عاماً كيف ذلك؟ ألم يحصل على إجازات طوال حياته الوظيفية مما يدل على أن هناك خطأ بالإضافة إلى تحميل ميزانية الدولة أعباء مالية إضافية لغير المستحقين ومن هنا يجب تشديد الرقابة على عمل إدارات شئون العاملين.

● أحياناً لا تسمح حاجة العمل بأن يحصل الموظف على إجازة اعتيادية وبالتالي يمكن أن يصل رصيده كما تقول سيادتكم ما يزيد على ألف يوم؟

- حاجة العمل هو المصطلح التي يتم إساءة استخدامه لأنه يجب على كل عامل أن يحصل على حقه من إجازته الاعتيادية وقد حدد ذلك قانون العاملين وإذا تطلبت مصلحة العمل بالنسبة للعمالة النادرة فمعنى ذلك إن العدد قليل جداً التي يتطلب طبيعة عملهم تواجدهم باستمرار ولكن ليس كل العاملين حتى العاملين المرتبطين بالخدمات الجماهيرية اليومية هناك نظام المناوبات أي الموظف البديل الذي يمكن أن يؤدي نفس العمل وكلنا نعرف أن الجهاز الإداري يعاني من التضخم فلا أعتقد أن مصلحة العمل تحرم موظف من الاستمتاع بإجازته الاعتيادية التي حددها القانون كما أن حصول الموظف على حقه من الإجازات يساعد على إيجاد صف ثان من القيادات والعمالة مما يساعد على تحمل المسؤولية في حالة غياب القيادات.

ومن المعلوم أن الإجازات الاعتيادية للموظف تحدد وفقاً للقانون كالتالي:

١٥ يوم إجازة اعتيادية في السنة الأولى

يجب الحفاظ على مصداقية الأوراق التي تنسب للجهات الإدارية

لجنة الخدمة المدنية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة توافق على

صرف ٣٠ جنيهاً بدل زى للوعاظ المتعاقدين بالأزهر الشريف و ٤٠٪ بدل مخاطر للعاملين المشتغلين فى مجال الآثار

وزارية لتصبح خمسة وعشرون جنيهاً بدلاً من خمسة جنيهاً.. وخمسة عشر جنيهاً بدلاً من ثلاثة جنيهاً.

حيث أن بدل حضور الجلسات لأعضاء اللجان المقرر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ١٩٦٥ لقد تجاوزت الأربعين عاماً مازال خمسة جنيهاً عن كل جلسة وأن طبيعة هذه اللجان تتطلب الانتقال لمسافات بعيدة بين المدن والقرى وقد وافقت اللجنة على زيادة بدل فئة البدل لتكون خمسة وعشرون جنيهاً للجان المشتركة بقرار أو قانون جمهورى وخمسة عشر جنيهاً للجان المقررة بقرار وزارى.

كما وافقت لجنة الخدمة المدنية على صرف بدل تفرغ لمصممى الفنون التطبيقية وتجدر الإشارة أنه قد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن تقرير بدل تفرغ لمصممى الفنون التطبيقية وقد نص فى مادته الأولى على أنه «يمنح مصممى الفنون التطبيقية بدل تفرغ بنسبة (٣٠٪) من بداية الأجر المقرر للدرجة الوظيفية وذلك بالشرطين الآتيين:

- أن يكون شاغلاً لإحدى الوظائف التخصصية التى يتطلب شغلها الحصول على بكالوريوس الفنون التطبيقية.

- أن يكون متفرغاً ولا يزاوّل أعمالاً بالخارج.

وقد تضرر مصممى الفنون التطبيقية أعضاء النقابة من حيث أن أمثالهم المقيدون بنقابة الفنانين التشكيليين والصادر لهم قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٦ لسنة ٢٠٠٢ ببطل التفرغ لم يتطلب الحصول على بكالوريوس الفنون التطبيقية أو الفنون الجميلة وإنما اشترط القيد فقط فى عضوية النقابة حتى يصرف له البدل وأن هناك بعض الجهات لم تطبق القرار رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٥ لأن بطاقة وصف الوظائف التخصصية التى يشغلونها مصمموا الفنون التطبيقية لم يشترط هذه المؤهل وإنما مؤهل عالى مناسب وبالتالي لا يتم صرف البدل لهؤلاء العاملين.

وجدير بالذكر أن لجنة الخدمة المدنية تضم فى عضويتها المستشار نبيل مرهم النائب الأول لرئيس مجلس الدولة ورئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع والمستشار عادل فرغلى نائب رئيس مجلس الدولة ورئيس قسم التشريع وممثلى وزارة المالية والجهاز والمستشار الطنطاوى محمد الطنطاوى مستشار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

وافقت لجنة شئون الخدمة المدنية برئاسة الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز على صرف بعض البدلات للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة فى إطار تحسين أوضاعهم الوظيفية.

حيث تقرر تعزيز صرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين المشتغلين فى مجال الآثار الدائمين والمؤقتين بنسبة ٤٠٪ من بداية ربط درجات وظائفهم.

حيث طلب المجلس الأعلى للآثار تقرير بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بنسبة ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة للأثريين وذلك باعتبار أن الأعمال التى يقوم بها العاملين المشتغلين والمتعاملين مع الآثار تستدعى التدخل المباشر مع الآثار وملاستها والتفاعل معها لإجراء عمليات الصيانة والترميم لكل أثر على حدة، وذلك لتنوع الآثار من آثار ثابتة ومنقولة ومكتشفة، كما أنها متنوعة من حيث تركيبها والمواد الداخلة فيها من آثار عضوية وغير عضوية مما يعرض المتعاملين معها لآثار عضوية وغير عضوية تحتوى على كائنات حية ودقيقة كالفطر والبكتريا والطحالب والفيروسات بكل أنواعها وذلك على النحو الوارد تفصيلاً من المجلس الأعلى للآثار.

كما وافقت اللجنة على تقرير بدل زى للسادة الوعاظ بنظام التعاقد بالأزهر الشريف ومساواتهم بالوعاظ الدائمين بقيمة ثلاثون جنيهاً.

حيث طلب للمجلس الأعلى للأزهر صرف بدل زى للسادة الوعاظ بنظام التعاقد بالأزهر الشريف.. حيث يتم حالياً التعيين للسادة الوعاظ بطريق التعاقد وأن طبيعة العمل للوعاظ المؤقتين وما يتطلبه ذلك من ارتداء الزى المتعارف عليه لأداء مهام أعمالهم هى ذات طبيعة العمل للوعاظ الدائمين وأنه لأداء أعمالهم على الوجه الأكمل وبالمظهر الذى تتطلبه طبيعة هذه الوظائف فأن الأزهر الشريف يطلب تطبيق قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٦٣ لسنة ٢٠٠٥ يرفع قيمة بدل الزى للوعاظ العاملين بالأزهر إلى ثلاثون جنيهاً شهرياً ليشمل الوعاظ الدائمين والمؤقتين.

● تقرير بدل ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بمدينة البحوث الإسلامية الدائمين والمؤقتين بنسبة ٤٠٪ من بداية ربط درجاتهم.

● الموافقة من حيث المبدأ على زيادة بدل حضور الجلسات للجان المشكلة بقانون أو قرار من رئيس الجمهورية أو قرارات

● هل يكتفى أن يُخطر الجهة الإدارية الجهاز برصيد الإجازات حتى يحصل العامل على المقابل النقدي لرصيد الإجازات.

١ - بعد بلوغ سن المعاش يتم الحصول على المقابل النقدي لرصيد الإجازات المقرر قانوناً وفقاً للمادة (٦٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أربعة أشهر وفى حالة وجود رصيد من إجازات سابقة يتم تحديده عن طريق شهادة من واقع السجلات الخاصة بالعامل وسجلات الإجازات والمقيد بها رصيده من سنوات سابقة.

٢ - يتم اللجوء إلى لجنة فض المنازعات شرط قانونى قبل اللجوء للقضاء.

٣ - فى خلال ستين يوماً من قرار لجنة فض المنازعات يتم اللجوء إلى القضاء (محكم مجلس الدولة وهى المختصة بنظر منازعات العاملين المدنيين) وتختلف المحكمة المختصة حسب درجة العامل، فالدرجة الثالثة فيما دونها يتم اللجوء إلى المحكمة الإدارية، وباقى الدرجات يتم اللجوء إلى محكمة القضاء الإدارى.

٤ - يتم بعد ذلك إحالة الدعوى إلى هيئة المفوضين لتحضير الدعوى وهى هيئة استشارية تضع رأى القانونى قبل الفصل فى الدعوى من قبل المحكمة وقراراتها ليست ملزمة.

٥ - يتم بعد ذلك إحالة الدعوى من هيئة المفوضين إلى الدائرة المختصة للفصل فيها موضوعياً.

● يلاحظ أن الحكم لا ينفذ إلا بالنسبة لمن صدر شأنه (أعمالاً لبدءاً بنسبية الأحكام).

● كيف يمكن التخلص نهائياً من مشكلة المقابل النقدي لرصيد الإجازات الزائدة عما حدده القانون؟

- أرى أنه يجب على العامل أن يتمتع بإجازاته السنوية خلال العام وألا يوجد أى مانع مالى أو معنوى أو قانونى يحول دون حصول الموظف على كامل إجازته وإذا رفض الحصول على إجازته تسقط بعد مرور عامين ولا ترحل لأكثر من ذلك. للتغلب على ظاهرة امتناع أعداد كثيرة من موظفى الدولة عن استهلاك إجازاتهم الاعتيادية مما يجعلها تتراكم بما يفوق ما نص عليه القانون وبالتالي يحمل ميزانية الدولة أعباء إضافية يمكن استخدامها فى أبواب أخرى لصالح التنمية وخدمة المواطنين.

في ندوة أثر بيئة العمل على الأداء الإداري

الإداري» وحضرها عدد من الباحثين في الجهاز
لمناقشة دور بيئة العمل في تحسين كفاءة الأداء
الإداري وتبسيط إجراءات العمل وخلق قيادات
إدارية فاعلة.

تحت رعاية الأستاذ الدكتور صفوت النحاس
رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة نظمت
الإدارة المركزية للبحوث في شهر مايو الماضي
ندوة تحت عنوان «أثر بيئة العمل على الأداء

ضرورة الاهتمام بتوفير أماكن مناسبة وتنمية الشعور بالانتماء والتأكيد على أهمية العمل الجماعي

مزيد من الصلاحيات والسلطات من الحكومة
الفيدرالية ونقلها إلى حكومات المناطق.
الثاني: تقليص حجم الضرائب، وأن التغيير
من خلال إعادة اختراع الحكومة أمر جيد ولا
مفر منه.

ثانياً: التجربة البريطانية:

● تمكين رأس المال الخاص من الوصول إلى
الإدارة.

● دعم المنافسة من أجل تحقيق مصلحة
المستهلكين والاقتصاد القومي وقد حقق مشروع
مارجريت تاتشر. التاتشارزم الكثير من النجاح
حيث أعاد للاقتصاد البريطاني توازنه وتخلصت
الكثير من القطاعات من حالات العجز التي
أصابتها.

- وقد تبني جون ميكر الذي خلف مارجريت
تاتشر في رئاسة الوزراء مشروعات مكملاً
للتاتشارزم ألا وهو «الخطوات التالية» وأهم ما
تضمنه مشروع جون ميكر ميثاق المواطن
وشبكات الجودة.

ويهدف ميثاق المواطن إلى تحقيق مجموعة من
الأهداف أهمها: الجودة، الاختيار، المعايير
(المقاييس)، القمة.

وفي ظل مبادئ تحقيق الجودة الشاملة
تبنت الحكومة مشروع «جائزة علامة الميثاق»
وهي عبارة عن جائزة للامتياز في توفير
الخدمة. ويمكن لكافة المؤسسات العامة
الاشتراك فيها على أن يكون الهدف الوحيد لتلك
المؤسسات هو تقديم الخدمة للأفراد مباشرة.

شروط الفائزين:

- توفير أدلة على تحقيقها لأهداف الميثاق.
- إظهار التحسينات سنوياً في خدماتها.
- توضيح رضا مستهلكيها (عملائها) عن
خدماتها.

في عهد رئيس الوزراء مارجريت تاتشر
«السيدة الحديدية» انخفضت معدلات النمو

استعراض التجربة الأمريكية والبريطانية
والماليزية في الإصلاح الإداري توصيف
لعناصر البيئة الداخلية في كل من مصر، أمريكا
ماليزيا، إنجلترا.

أولاً: التجربة الأمريكية.

- اتخذ الرئيس بيل كلينتون خطوة أخرى
لاستكمال المشروع الذي بدأه الرئيس جيمي
كارتر حيث أصدر «قانون الأداء الحكومي» الذي
يلزم المؤسسات الحكومية تقديم تقرير سنوي
عن مستويات الأداء التي تتوقعها مما يلزم هذه
المؤسسات وضع معايير لقياس الأداء.

وهذا انطلاقاً من أن أداء الحكومة ليس مجرد
تأدية عمل أو تنفيذ لأحسة وإنما هو تسيير كامل
لعجلة الاقتصاد باتجاه زيادة الناتج القومي
وتحقيق معدلات أعلى لزيادة رفاهية المجتمع.
- انتهىخبير الأمريكي جون ليبنر إلى أنه

لتطوير رسالة الخدمة المدنية لابد من:

- الاهتمام بالمواطن المتعامل.
- الدعوة إلى روح الفريق.
- تطوير أساليب المساءلة
- الاستمرار في التطوير وعدم التوقف.
- القيام بقياس فعال للنتائج المتحققة.
- تصحيح الأخطاء أولاً بأول.
- الاصرار على جودة الخدمة. وخلص ليبنر

إلى نتيجة مفادها أن عملية التغيير لابد أن تكون
متواصلة ومستمرة، وفي عهد الرئيس الأمريكي
جيمي كارتر تعاظم دور القطاع الخاص على
حساب دور الحكومة حيث أسمى حكومته
بالساحة المناهضة للحكومة وتقوم هذه الفكرة
على أساس أنه لا توجد مشاكل تحلها الحكومة
بل المشكلة تتمثل في الحكومة نفسها ومن ثم
فلا بد من تقليص دور الحكومة.

وتحقيقاً لذلك اتبع الرئيس جيمي كارتر
أسلوبين:

الأول تقوية اللامركزية من خلال سحب

وأكدت الأستاذة نجوى عيسى رئيس الإدارة
المركزية للبحوث على أن الندوة. تهدف إلى
التعرف على أثر بيئة العمل في خلق المناخ الذي
يساعد على أداء العمل بصورة أفضل والذي
يعد أحد المعوقات التي تحول دون قيام العامل
بأداء وظيفته بكفاءة وفاعلية ومدى إمكانية
المساهمة الشخصية للعاملين في المنظمة
بتحقيق الاستفادة المثلى من بيئة وظروف
العمل المتاحة.

وناقشت الندوة ورقتي عمل الأولى حول أثر
بيئة العمل على الأداء الإداري وأعدتها الأستاذة
عبيد الصغير مدير عام بالجهاز وقريقي عمل
والثانية حول دور بيئة العمل في خلق القيادات
الإدارية أعتها الأستاذة عبدالخالق فاروق كبير
باحثين وناصر زكي باحث أول ورافت
رامزباحث.

الدراسة الأولى:

أثر بيئة العمل على الأداء الإداري وتهدف
إلى دراسة بيئة العمل الإدارية وإلى أي مدى
يمكن أن تؤثر على أداء العاملين من خلال تحديد
أهم الاستراتيجيات والسياسات التنظيمية
والإدارية السائدة في بيئة العمل والوصول إلى
أهم المقترحات والتوصيات التي تساهم في رفع
كفاءة العمل بالمنظمات المختلفة منها . بيئة
العمل وتضمنت مفهوم بيئة العمل ، تصنيف
بيئة العمل إلى بيئة خارجية وبيئة داخلية.

ثقافة المنظمة وتضمنت مفهومها وعناصرها
وخصائصها، المناخ التنظيمي وثقافة المنظمة
والفاعلية التنظيمية ومفهومها ومكونات الثقافة
ومصادرها وأبعادها.

نماذج لبيئة العمل الداخلية في بعض الدول
تضمنت الإشارة إلى الاتجاهات الإدارية الحديثة
في العالم وسمات الإدارة في الدول النامية
وسمات الإدارة في مصر كمثال للدول النامية.
سمات الإدارة في الدول المتقدمة وتم

صناعة القيادات الادارية يحتاج إلى سياسات جادة

العمل مكانة هامة باعتبارها تضافر لعدة عوامل منها التغيير التكنولوجي وتزايد تطلعات العمال في ضرورة تحسين محتوى العمل لصالح العمال والعملية الانتاجية على حد سواء.

الدراسة الثانية:

وتناولت ورقة العمل الثانية ملخص دراسة دور بيئة العمل في خلق القيادات الادارية دراسة مقارنة بين مصر واليابان.

وقد حاولت الدراسة تتبع أثر بيئة العمل في جوانبها المختلفة (الوجستية، المالية، المعنوية) على طريقة تشكيل وتكوين القيادات الادارية في النموذجين المصري والياباني وقد تناولت الدراسة في أربعة فصول أهمية الدراسة وأساليب البحث:

بيئة العمل الإداري في مصر عبر أربعة مباحث مستقلة، بيئة العمل الإداري في اليابان بكل سماته وخصائصه اعتمادا على المراجع والمصادر اليابانية، نظم الترقى وإعداد القيادات الإدارية في مصر واليابان من حيث مكوناتها الثلاثة وهي:

● الإطار القانوني المنظم للترقية إلى الوظائف القيادية.

● أساليب الإعداد والتهيئة.

● معايير التقييم والتقدير.

سواء كان ذلك في الحالة المصرية اعتمادا على تحليل موقف المشروع الإداري المصري منذ صدور القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وحتى صدور القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقمنا بتحليل هذا التطور التشريعي مقارنة بنظيره في العديد من الدول المتقدمة (انجلترا، فرنسا، ألمانيا الاتحادية، هولندا، فنلندا، سويسرا، بلجيكا).

عناصر بيئة العمل في اليابان

تتميز بيئة العمل في جهاز الخدمة المدنية باليابان بسمات معينة تجعله أكثر ديناميكية في التعامل مع ظروف العمل - Work Conditions ومتطلبات الأداء الوظيفي الكفاء والفعال Effectiveness

ومن أبرز هذا السمات:

الاعتماد على مفهوم فريق العمل Team Work بدلا من التقسيمات الإدارية النمطية في النماذج الأوروبية والأمريكية والنماذج العربية المقتبسة منها.

اعتماد مفهوم المشاركة في اتخاذ القرارات داخل فريق العمل وصعود القرارات من أسفل إلى أعلى على عكس النماذج الإدارية في الغرب والدول العربية.

الانضباط الصارم في مجال التدريب المستمر Countinons Training بدءاً من برامج تدريب الموظفين الجدد مروراً ببرامج التدريب أثناء العمل Training in-Job انتهاءً

الجهود الواضحة وذلك لتقديم تغييرات كبيرة بالنسبة للتطوير الإداري أهمها:

● تبني نظام وجهاز فكري جديد لديه من القدرة والتحفيز ما يجعله قادراً على مواجهة التحديات الخاصة بالتطورات السريعة في بيئة متغيرة بشكل جيد والهدف النهائي هو خلق خدمة عامة متميزة.

حددت الخدمة العامة سبعة قيم أساسية ضرورية للحصول على الخدمة العامة المتميزة وهي: الجودة الإنتاجية - الإبداع - النظام - العدالة - المحاسبة - المهنة.. هذه القيم السبع ستساهم في الحفاظ على خدمة منظمة ونظيفة وأيضاً كافية وفعالة وقد دعمتها الحكومة وذلك بهدف نشرها بين العامة بشكل منظم ومخطط.

والتحديات التي واجهت ماليزيا كثيرة وقد توقف النجاح في إدارتها على عدة عوامل من بينها القدرة على التكيف بسرعة مع المفاهيم والمواقف المتغيرة مع تحديد الأهداف بدقة حتى يمكن تحقيق النتائج الايجابية المرجوة.

- ومن الجدير بالذكر أن هذه التجربة اعتمدت بشكل كلي في نجاحها وتفوقها على العنصر البشر «المواطن الماليزي» الذي أصبح يمتلك ثقافة ثلاث مختلف الأزمنة فهو متعلم ومنظم في حياته وقادراً على مواجهة كافة التحديات من خلال السلوك السوي والالتزام بالدين الإسلامي.

سمات الإدارة في الدول النامية:

هناك عدة خصائص تشترك فيها الدول النامية منها على سبيل المثال:

١- نقص رؤوس الأموال، حيث نسبة الادخار إلى الدخل القومي لا تتعدى ٥٪ في الدول النامية بنما تصل من ١٥ إلى ٢٠٪ في الدول المتقدمة وتصل إلى ٣٠٪ في اليابان.

٢- ارتفاع نسبة الأميين وارتفاع معدل المواليد.

٣- انتشار البطالة المقنعة.

٤- انخفاض مستوى الدخل الفردي.

٥- تخلف وسائل الإنتاج والتكنولوجيا.

٦- التبعية الاقتصادية للخارج.

سمات الإدارة في الدول المتقدمة:

صاحب التطور التكنولوجي في الدول المتقدمة تغيير مواز في هياكل الإدارة فبدأت تتغير من شكلها الهرمي إلى الشكل المستطيل.

كما ازدادت نسبة المدربين والباحثين.

وقد ركزت الاتجاهات المتعلقة بظروف العمل في البلدان المتقدمة على مسألتين هما: وقت

العمل وتنظيم العمل. وتزداد المسائل المتعلقة بتخفيض أو تنظيم وقت العمل أهمية وهناك

مناقشات قوية حول العلاقة بين وقت العمل والعمالة. كما احتلت المسائل المتعلقة بتنظيم

الاقتصادي في بريطانيا حيث تعرض أداء مؤسسات القطاع العام لقصور واضح وعجزت عن تحقيق أهدافها.

وأخذت الضغوط تتزايد على الحكومة من أجل البحث في تطوير الخدمة المدنية بما يتناسب مع المتغيرات الجديدة.

وكانت الخصخصة من أهم آليات الإصلاح الإداري وإعادة اختراع الحكومة.

ومن أهم أهداف الخصخصة:

● توسيع قاعدة الملكية.

● تحسين المالية العامة.

● إيجاد مرونة للنمو والتوسع.

الميثاق على منتجاتها.

تجربة ماليزيا في الإصلاح الإداري:

في التجربة الماليزية تم تطبيق الإسلام دون الخضوع لما يسمى ديمقراطية الغرب وقد اتخذت ماليزيا من الاسلام التسامح وروح التعامل مع الآخرين وقد تناسوا مع إيقاع العمل والتطور المستمر أى مسائل تعمق روح الاختلاف حول انتمايات كل منهم وقد أدركوا أن الأمة الإسلامية يجب أن تكون لديها القوة لتدافع عن نفسها وليس بهدف التعدي على الغير.

- وهناك «خطة التنمية الوطنية» والابقاء على وحدة الأمة هو الهدف الأعلى لهذه الخطة، وتهدف هذه الخطة إلى الوصول بماليزيا لتكون دولة متقدمة عام ٢٠٢٠ ليس اقتصاديا فحسب بل في العدالة الاجتماعية والسياسية وتحسين مستوى المعيشة ورفع كفاءة أداء الجهاز الحكومي من خلال تنفيذ سياسات الإصلاح الإداري.

وهناك بعض التحديات التي تواجه الخدمة العامة في ماليزيا منها:

● تطوير النظام الإداري الموجه نحو تحقيق الأهداف.

● التطوير الخاص بالقدرة المؤسسية وذلك لتشجيع والحاظ على مناخ الابتكار والإبداع.

● القدرة على الاستجابة الفعالة بالنسبة للتغيرات التي تطرأ على المنظمة.

● التطور الخاص بنوع الموارد البشرية وذلك لتسهيل تحول ماليزيا إلى أمة متقدمة بشكل تعتبر كأول دولة مسلمة تدخل نادي النمرور الآسيوية الذي تقوده اليابان.

حيث استطاعت خلال ١٥ سنة فقط أن تسقط عن نفسها صفة الدولة النامية وتنفي المقولة التي يدعيها الغرب بأن الإسلام أحد أسباب تخلف الدول الإسلامية.

هناك ابتكار ماليزيا للقضاء على البيروقراطية وهو أن مجلس الوزراء يتخذ قراراته بعد دراسة عميقة متأنية وبعد اتخاذ القرار يقوم كل وزير بعقد اجتماع مع كبار موظفي الوزارة لمعرفة القرارات الجديدة وخلفياتها وأسبابها ثم يتكرر الاجتماع بين كبار المسؤولين وباقي المستويات الإدارية.

ولا يمكن أن نغفل دور المرأة في التجربة الماليزية فهي تشكل ٥٠٪ من المجتمع الماليزي.

ولمواجهة هذه التحديات تم إجراء بعض

إلى التوصيات التالية:

يحتاج التعامل مع عناصر ومكونات بيئة العمل إلى مجموعة من السياسات والإجراءات قد يكون بعضها مالى Financial ولكن المؤكد أن معظمها لا يحتاج إلى تعزيزات مالية . كذلك فإن خلق وصناعة القيادات الإدارية يحتاج بدوره إلى سياسات جادة وإجراءات تنفيذ صارمة لضمان نجاحها فى إمداد وحدات الجهاز الإدارى للدولة والقطاع الحكومى ككل بقيادات واعية بخصائص المرحلة والسمات المميزة لعالمنا المعاصر .

أهم السياسات المطلوبة فى المرحلة القادمة

- ١- فيما يتعلق بالأبنية الإدارية ومقوماتها ينبغى التفكير فى استحداث هيكل تنظيمى يقوم بالنشاط والاختصاص الخاص بالأبنية الإدارية من حيث تصميماتها وتلائمها مع المتطلبات الإدارية والصحية الصحيحة، وإما أن يكون هذا الهيكل التنظيمى الجديد من ضمن مكونات «هيئة الأبنية التعليمية» أو «الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة» .
- ٢- ويمتد اختصاص هذا الهيكل التنظيمى الجديد على كافة الأبنية الإدارية القديمة والحديثة والتي مازالت طور الانشاء ويتولى فى هذا:
 - حصر الأبنية الإدارية .
 - مراجعة صلاحيتها للأعمال الإدارية (من حيث التصميمات الهندسية وسير إجراءات العمل الإدارية) .
 - مراجعة نظم الصيانة والتطوير والإشراف عليها .
 - نشر ثقافة «الأبنية الإدارية» من خلال عقد الندوات والمؤتمرات ونشر التعليمات والكتيبات الخاصة بهذا .
- ٣- فيما يتعلق بظروف وبيئة العمل الأخرى (كالأجور والحوافز والترقيات وغيرها) يقترح أن يتولى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة إعداد دراسات شاملة لنظم الأجور وعناصر الأجور المتغيرة الأخرى فى كل وحدة إدارية لتقديمه بصورة كاملة لمتخذي القرار مع اقتراح الوسائل والسياسات المطلوبة لتحقيق العدالة والتوازن فى هذا المجال .
- ٤- كما ينبغى إعادة النظر فى نظم وأساليب الترقيات الراهنة وتفعيل دور القائلون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن القيادات الإدارية والالتزام بمبدأ الجدارة والكفاءة على حساب مبدأ الأقدمية .
- ٥- توفير مناخ الاستقرار الوظيفى مع الالتزام بتطبيق صارم وجاد لمبدأ الثواب والعقاب .

الوحدات الإدارية، فالكثير من هذه العناصر قد لا تحتاج إلى اعتمادات مالية إضافية بقدر ما تتطلب اهتماما إداريا ومتابعة ميدانية مباشرة من جانب القيادات الإدارية المسؤولة داخل وحدات الجهاز الإدارى .

٢- وبرغم أنه لم تتوفر دراسات واسعة عن عناصر بيئة العمل بوحدات الإدارة المحلية قبل عام 2001، فإن ما قدمته دراستنا الجديدة تفيد فى التعرف على وجود عجز فى تواضع أداء العاملين بتلك الوحدات .

٣- فحتى الآن لا توجد فى مصر جهة ما متخصصة فى التعامل مع «الأبنية الحكومية» سواء من جوانبها الهندسية أو جوانبها العملية Operational سواء للتعامل مع تصميمات الأبنية الحكومية قبل انشائها أو لتلك التى شيدت منذ سنوات طويلة، وبما يتناسب مع الاعتبارات الصحية (الإضاءة - التهوية - التكدس ... الخ) أو الاعتبارات الإجرائية المرتبطة بخطط سير العمليات الإدارية داخل تلك المنظمة .

٤- وبالتالى فقد غاب عن الوسط الإدارى والأدبيات الإدارية المصرية ما يمكن أن يطلق عليه «ثقافة الأبنية الإدارية» للتعامل مع مكوناتها المختلفة وفى مراحلها المختلفة «التصميم - التشييد - الصيانة» وتربية كادر (هندسى/إدارى) فى كل وحدات الجهاز الإدارى قادر على التعامل مع مثل هذه القضايا النوعية بابتكار وإبداع .

٥- وعلى العكس من ذلك فى اليابان، حيث تحظى كافة عناصر بيئة العمل المادية والمعنوية باهتمام ملحوظ من جانب مؤسسات ومنظمات الأعمال الحكومية والخاصة، فى إطار استراتيجية العمل لديها القائمة على فكرة الارتباط «مدى الحياة» بين منظمة العمل والعاملين لديها .

٦- كما يؤدى صندوق «الشكاوى والمقترحات» فى كل منظمات الأعمال والوحدات الإدارية فى اليابان على الأداء المؤسسى من ناحية وأفكار تطوير العمل داخل المنظمة الإدارية أو منظمات الأعمال من جهة أخرى .

٧- ويرتبط بهذا المسار الوظيفى للعاملين فى الوحدات الإدارية باليابان مسار تدريبي متزامن فى كل مرحلة من مراحل العمل الوظيفى بحيث يتناسب مع مستوى الخبرة المكتسب بالتجربة، والخبرة المطلوبة بالعلم للمراحل التالية فى المسار الوظيفى .

وذلك على عكس الحالة المصرية حيث لا يتزامن هذا المسار الوظيفى بالدقة المطلوبة مع المسار التدريبي للعامل أو الموظف المصرى وهو ما يحتاج إلى إعادة نظر شاملة من أجل بناء سياسات تخطيط للمسارين معا (الوظيفى والتدريبي) .

وانتهت الدراسة

بالبرامج التدريبية التخصصية والقيادية . وضوح قانون الخدمة المدنية فيما يتعلق بحقوق ومسؤوليات الوظيفة العامة والذي أكد فى أكثر من مادة على أولوية وأهمية فكرة شغل الوظائف فى كافة مستوياتها عبر المسابقات Examinations (مواد 52، 72، 33، 35، 37، 45) وكذا بظروف العمل المادية والأجورية والمعنوية (مواد 73، 86، 88، 106) . الاعتماد أساسا على مفهوم الوظيفة الدائمة Permanent Job مع إبقاء فكرة التعاقد هو الاستثناء (المادة 60) على عكس النظام الذى يعتمد على فكرة «التعاقد» كأساس لشغل الوظائف الحكومية وغير الحكومية .

منح دور متميز للتنظيم النقابى داخل بنیان المنظمات الإدارية الحكومية فى اليابان (المادة 108 فقرات 1، 2، 3، 4، 5) بحيث أصبحت المنظمة النقابية للعاملين شريك فى إدارة المنظمة الإدارية اليابانية .

ويتولى جهاز الأفراد القومية N.P.A Nationl Personne Authority وهيئة الإدارة والتنسيق (M.C.A) Management and Coordination مهام بحث ودراسة ظروف العمل فى المنظمات الحكومية القومية والمحلية ووضع خطط وسياسات العمل وبيئة ومناخ العمل الإدارى وتحظى توصياتها باحترام من جانب كافة أجهزة الدولة ويتم وضعها موضع التنفيذ .

ينظر إلى «صندوق الشكاوى والمقترحات» باعتباره حجر الزاوية من أجل تحقيق هدفين: الأول: التعرف على نقاط الضعف فى إدارة المنظمة

الثانى: أداة لتطوير بعض جوانب العمل والإبداع

وبهذا تصبح مهمة تطوير وعلاج أخطاء أو ثغرات العمل داخل المنظمة الإدارية مسئولية جميع العاملين فيها وليست مسئولية إدارة معينة يطلق عليها الشفافية أو غيرها .

نحن هنا إزاء نظام عمل System يدفع العاملين دفعا إلى الاندماج داخل منظماتهم الإدارية، فيخلق مناخ وبيئة عمل قادرة على تفجير طاقات أعضائها وتبرز فيهم أفضل ما فى العاملين من أفكار وقدرة على الإنتاج والتطوير .

وأظهرت الدراسة مجموعة من الحقائق والاتجاهات أهمها

١- أنه وبرغم التحسن الملحوظ الذى طرأ على بعض مكونات وعناصر بيئة العمل المادية (إضاءة، تهوية، ضوضاء، تجهيزات حكومية، ... الخ) فى الجهاز الإدارى للدولة فإنه مازال هناك أوجه للقصور والنقص تحتاج إلى مزيد من الرعاية والاهتمام من جانب المسؤولين عن هذه

أهمية نشر ثقافة «الأبنية الإدارية»

نظرة إلى آفاق مستقبل المرأة المصرية



■ بقلم: د. فathi عبد العزيز

مؤسساته على دراية بمشكلات تمكين المرأة المصرية وإن كانت تكبل بعض أعضائه قيود ثقافية خانقة فإذا نظرنا لمشكلاتها الاقتصادية نرى الحاجة الماسة لانتشال المرأة من دائرة الفقر وذلك من خلال عدة طرق ليس على البعد الاقتصادي فقط بل إلى أبعد من ذلك حيث التمكين الفعال يرتبط ارتباطاً وثيقاً مع مفاهيم المجتمع ونظراته لدور المرأة بوجه عام كما يجب الأخذ في الاعتبار أن خطة التحرك المستقبلي يجب أن يكون لها مخابل مجتمعية وإعلامية وتشريعية بل ونحن في انتظار تفعيل تعديلات المادة ٦٢ من الدستور التي ستمكن المرأة من تمثيلها تمثيلاً فاعلاً في مجلسي الشعب والشورى وإن كنا قد عقبنا في العديد من المحافل أنه مادام المجلس القومي للمرأة قد اتبع سياسة لا مركزية في إعداد خطته فإنه كان من المتوجب أن يتم أعمال تعديلات دستورية تتضمن تمثيلاً فاعلاً للمرأة في المجالس الشعبية المحلية المنتخبة والتي في واقع الأمر تمثل البرلمان على مستوى محافظات الجمهورية إن دور المرأة السياسي والاجتماعي لا يتمثل في المركز فقط ولكن أيضاً في الأطراف وإن كنا سعدنا بتعيين ٢٠ قاضية جديدة واختلجتنا فرحة عارمة جراء ذلك إلا أنه لا يتوجب علينا الوقوف مكتوفي اليدين كما كان الحال عليه حين تم تعيين قاضية واحدة في المحكمة الدستورية العليا وهو ما انتقدتنا عليه الكثير من التقارير الدولية فلنتساءل سوياً عن خطة الدولة الزمنية لتعيين قاضيات دورياً في جميع مناحي القضاء أم أن علينا أن ننتظر عقوداً وعقوداً حتى نرى قاضيات جديرات يحتلن منصة القضاء حينما تجتمع الإرادة السياسية مرة ثانية وثالثة أو الانتظار خمس سنوات أخرى حتى نرى وثلاثم نفحة جديدة تنصف المرأة فيما لا يعارضه الدين ويخدم المجتمع؟

إن مكانة المرأة في مصر توجب علينا سرعة التحرك في أمور محسومة بالفعل فمن لا يعلم أن المرأة نصف المجتمع بل وهي القائمة عليه والراعية له فإلى ماذا في الأفق نحن ناظرون؟

- ٩ - تتبع غالبية الإناث الحرف التقليدية نظراً لقلة وفرة التكنولوجيا وانعدام فرص التمويل.
 - ١٠ - إنتاجية الإناث أقل من الذكور بالرغم من القرب منها وبالرغم من قلة الفرص التدريبية بها.
 - ١١ - تتساوى القيمة المضافة المستخلصة من مشروعات الإناث والذكور.
 - ١٢ - تقدم فرص نمو المشروعات الصغيرة الممنوحة للإناث نتيجة لفقر القدرات والتمويل والبيئة الاجتماعية الداعمة.
 - ١٣ - تحتاج صاحبة المشروع الصغير إلى موافقة الذكور في العائلة قبل البدء في مشروعها بصورة أوضح في الحضر عن الريف.
 - ١٤ - تواجه السيدات في الحضر تحديات للمواءمة بين احتياجات العمل والمنزل مقارنة بالمرأة في الريف.
 - ١٥ - وترى صاحبات المشروعات أن ٨٦٪ من مشكلاتهن تكمن في التسويق ثم التحرش لهن في إجراءات إنشاء مشروع رسمي ثم التعامل مع هيئة المعاشات. كما أن ٩٥٪ من مشكلاتهن تتركز في الحصول على الأرباح ومعدلات الضرائب (٨١,٧٪) والتراخيص (٧٥,٣٪).
 - ١٦ - وإن شعرن بأنهن قد زدن قوة بمكاسبهن من العمل الحر ٧٧٪ في الحضر و ٦١٪ في الريف.
- ويتضح مما سبق أن المجتمع بجميع

هل هناك خطرة لتعيين قاضيات بصفة دورية؟

سيدات الوجه البحري تمول مشروعاتها من الجيران بنسبة ١٠٠٪

قام المجلس القومي للمرأة مؤخراً بالمشاركة بأسلوب لا مركزي في تقديم خطته الخمسية (٢٠٠٧ - ٢٠١٢) لتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وارتكزت محاور التدخلات على برامج تتعلق بصحة المرأة وتعليمها وتمكينها الاقتصادي من خلال المشروعات الصغيرة والسياحة والبيئة.

وقد خصصت الدولة ٩٩ مليار جنيه مصري لتمكين المرأة في الخطة والذي تنفذه جميع وزارات الحكومة المعنية ويتابع عليه وليقيمه المجلس القومي للمرأة وبصفة دورية.

ولما كان هذا هو الحال فقد شرعت في عرض نتائج دراسة حديثة عن المرأة المصرية كصاحبة أو عاملة في مشروع صغير في مصرنا الحروسة وقامت منهجية الدراسة المهمة على تقسيم المناطق الجغرافية على مستوى الجمهورية إلى ريف وحضر ووجه قبلي وبحري كما تم اختيار ٨ محافظات كعينة ممثلة في كل من القاهرة والجيزة والإسكندرية والغربية ودمياط والفيوم وأسيوط وسوهاج وتم اختيار ١٢٠ شياخة من الـ ٨ محافظات وحصرت المشروعات بها وأجريت مقابلات شخصية ومسوحات لحوالي ١٥ ألف منشأة كما تمت مضاعفة نسبة تمثيل المرأة في العينة للتعرف على ظروف عمل المرأة والتحديات التي تواجهها بصورة أكثر مصداقية ودقة.

وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي:

١ - إن غالبية المشروعات مملوكة للذكور والإناث المتزوجين أي أن غالبية الإناث صاحبات المشروعات الصغيرة يقعن في فئة صاحبات المشروعات الصغيرة (٦٠٪ للإناث و ٤٠٪ للذكور).

٢ - ٤٣٪ من الإناث محل العينة أميات.

٣ - الذكور أكثر حظاً من الإناث في الحصول على الفرص التدريبية في الريف سواء كان ذلك في القطاع الرسمي (٣٥٪ للذكور و ٢٥٪ للإناث) أو غير الرسمي (٣٠٪ للذكور و ٤٠٪ للإناث).

٤ - كلما زاد حجم رأس مال المنشأة كلما ازدادت فرصة الإناث في الحصول على فرص تدريبية في المنشأة من ١٠ - ٤٩ عامل تحصل المرأة منها على ١,٣٪ من الفرص التدريبية.

٥ - تكون الفجوة النوعية لصالح الذكور كلما صغر حجم المنشأة.

٦ - تحصل المرأة على أعلى فرصة تدريبية في قطاع الصناعة (٤٥٪) ثم الخدمات (٣٨٪) ثم التجارة (٥٪).

٧ - تعتمد السيدات في الوجه البحري على ١٠٠٪ من تمويل مشروعاتها من الجيران أي انعدام الفرص التمويلية من قبل البنوك ومؤسسات المجتمع المدني.

٨ - تتركز السيدات في المشروعات ضئيلة العمالة.

نبذة عن شركة مصر للفنادق



وتتكون أصول الشركة من فندق هيلتون - هيلتون دهب - موتيلات اتون - قرية نجمة سيناء - أرض ملوى - عمارة سكنية بمدينة نوبيع - أرض شيكاغو بالاقصر.

حصة في بعض الشركات المشتركة مثل مصر سيناء للسياحة - مصر أسوان للسياحة - أبوظبى للاستثمارات السياحية - الإسماعيلية الجديدة - رواد الواحات - الشرق الأوسط تحت التصفية.

هى شركة تابعة للشركة القابضة للسياحة والفنادق والسينما خاضعة لاحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ وتأسست بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر بتاريخ ١٩٥٥/٥/١١

والغرض من انشائها القيام بكافة الانشطة السياحية والفندقية

رأس المال المرخص به ٧٥ مليون جنيه مصرى اجمالى عدد الاسهم ٣.

٣ مليون سهم

أهداف الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات

يهدف الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات إلى تنظيم قطاع الاتصالات وتطوير ونشر جميع خدماته على نحو يواكب أحدث وسائل التكنولوجيا ويلبي جميع احتياجات المستخدمين بأنسب الأسعار ويشجع الاستثمار الوطني والدولي في هذا المجال في إطار من قواعد المنافسة الحرة. ويمكن إيجاز أهم أهداف الجهاز على النحو التالي:

- ضمان وصول خدمات الاتصالات إلى جميع مناطق الجمهورية.
- حماية الأمن القومي والمصالح العليا للدولة.
- ضمان الاستخدام الأمثل للطيف الترددي وتعظيم العائد منه.
- ضمان الالتزام بأحكام الاتفاقيات الدولية النافذة والقرارات الصادرة عن المنظمات الدولية والإقليمية التي تقرأها الدولة.
- مراقبة تحقيق برامج الكفاءة الفنية والدراسات الاقتصادية لمختلف خدمات الاتصالات.



د. عمرو بدوي

مهام الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات

في سبيل تحقيق أهدافه يقوم الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات بمباشرة جميع المهام اللازمة لذلك، وعلى الأخص:

- وضع القواعد التي تضمن جودة الخدمة وحماية المستخدمين بما يكفل سرية الاتصالات وتوفير أحدث خدماتها بأنسب الأسعار.
- العمل على مواكبة التقدم العلمي والفني والتكنولوجي في مجال الاتصالات مع مراعاة المعايير الصحية والبيئية.
- العمل على ترسيخ دور مصر كدولة رائدة على الصعيدين الإقليمي والدولي.
- إعداد ونشر بيان بخدمات الاتصالات وأسماء المشغلين ومقدمي الخدمة والأسس العامة التي يتم منح التراخيص والتصاريع بناء عليها بالإضافة إلى الأسس العامة التي يلتزم بها مشغلو مقدمو خدمات الاتصالات.
- تحديد معايير وضوابط تقديم خدمات الاتصالات للمناطق النائية أو التي تكون الخدمات بها غير اقتصادية مع تحديد الالتزامات التي يتحملها مشغلو مقدمو خدمات الاتصالات غير الاقتصادية طبقاً لأحكام هذا القانون.
- وضع خريطة للترددات لضمان الاستغلال الأمثل وتعظيم العائد من استخدام الطيف الترددي بالإضافة إلى تقديم خدمات اتصالات لاسلكية حديثة الفنية لمعدات الاتصالات.
- في فبراير عام ٢٠٠٣ تم إنشاء الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات بموجب مواد قانون تنظيم الاتصالات - قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٣ - كهيئة قومية مستقلة تكون مسئولة عن إدارة مرافق الاتصالات مع مراعاة علانية المعلومات وحماية المنافسة الحرة وتوفير الخدمة الشاملة بالإضافة إلى حماية حقوق المستخدمين.
- وبإنشاء الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات أصبح هناك توازن كامل في قطاع الاتصالات يقوم فيه القطاع الخاص المحلي والعالمي والدور الرئيسي في الخدمات الجديدة للاتصالات وتقوم فيه مؤسسات المجتمع المدني بالمشاركة في تنمية القطاع وحماية المستهلك في ظل منظومة جديدة رائدة لتحقيق التنمية الاقتصادية في مصر.
- وأصبح الجهاز الآن مؤسسة قوية تتمتع بالنضج والخبرة اللازمة لصياغة السياسات الحكيمة في إطارها الصحيح ووضعها موضع التنفيذ في التوقيت المناسب وخير دليل على ذلك هو نجاح الجهاز في إدارة ودخول الشبكة الثالثة لاتصالات المحمول إلى السوق المصري في التوقيت المناسب من خلال منظومة عمل محترفة تعمل في إطار من الشفافية الكاملة بقيادة الدكتور/ عمرو بدوي الرئيس التنفيذي للجهاز وتحت رعاية الدكتور/ طارق كامل وزير الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، مما كان له أكبر الأثر في زيادة العائد الاقتصادي ١٦,٧ مليار جنيه ليضيف حدث تاريخي للاقتصاد المصري.
- تحديد المعايير والمقاييس الفنية لمعدات الاتصالات.
- وضع خطة الترقيم القومي للاتصالات والإشراف على تنفيذها.
- وضع نظام لتلقى شكاوى واستفسارات المستخدمين، بالإضافة إلى التحقق من الشكاوى ومتابعة حلها مع مقدمي الخدمات.
- الإشراف على المعاهد التي تؤهل للحصول على الشهادات الدولية في الاتصالات بالتنسيق مع المعهد القومي للاتصالات.

حل مشاكل التدريب والتنظيم وطرق العمل

في إطار اللقاءات الدورية التي يعقدها الجهاز لمسئولى ومشرفى وحدات التنظيم والإدارة بالجهاز الإدارى للدولة عقد الجهاز اللقاء السادس لمسئولى قطاعات الخدمات الرئاسية والإسكان والمرافق والتنمية العمرانية والكهرباء والطاقة والبتروول والاستثمار بهدف توثيق الصلة بين تلك القطاعات والإدارة المركزية لشئون وحدات التنظيم والإدارة ومختلف إدارات الجهاز وتدعيم وتطوير أسلوب العمل بتلك القطاعات وتفعيل دورها عن طريق توضيح المفاهيم الإدارية مما يمكنها ممارسة اختصاصاتها وأداء واجباتها ومسئولياتها في مختلف الأنشطة بوضوح

بالإضافة إلى تنسيق الجهود المبذولة فى مجالات التنمية الإدارية لرفع كفاءة الأداء بوحدات التنظيم والإدارة بالدولة عن طريق إيجاد الحلول للمشاكل التى تواجهها وكان اللقاء قد عقد فى الثامن والعشرين من شهر مايو الماضى وحضره الاستاذة فائقة السيسى رئيس قطاع شئون وحدات ومديريات التنظيم والإدارة والأستاذ ماهر رمادى رئيس الإدارة المركزى لشئون وحدات التنظيم والإدارة فى حضور عدد كبير من ممثلى القطاعات لمناقشة أهم المشكلات والمعوقات التى تواجههم فى العمل وبدأ اللقاء بكلمة للأستاذة صفاء عبدالرحيم همام مدير عام شئون الوحدات حيث قالت:

● أن الإدارة المركزية لشئون الوحدات قامت بزيارات ميدانية لوحدات التنظيم والإدارة بقطاعات الدولة المختلفة وذلك بهدف الوقوف على إنجازات وحدات التنظيم والإدارة والتأكد من قيامها بالمهام الموكولة إليها وتحديد المشكلات التى تواجهها الوحدة فى أداء عملها والتعرف على أسبابها واقتراح الحلول المناسبة لها وكذلك تقديم المعونة الفنية فى مجال عملها.

ومن خلال الزيارات الميدانية لعدد ١٦ وحدة تبين وجود العديد من

المشكلات التى تعاني منها وحدات التنظيم والإدارة وفيما يلى أبرز المشكلات.

أولاً: فى مجال التنظيم وطرق العمل.

● أن بعض وحدات التنظيم والإدارة تمارس نشاطها من خلال تقسيمات تنظيمية غير رسمية أو لم يتم فيها إعداد دليل إجراءات العمل الداخلية.

● بعض الوحدات لم تقم بإعداد دراسات لتبسيط الإجراءات المتعلقة بالخدمات الجماهيرية أو مكان العمل بها وأن تجهيزه غير مناسب.

ثانياً: فى مجال تدريب الوظائف.

● أن بعض وحدات التنظيم والإدارة لا تشرك شئون العاملين فى إعداد استمارة الموازنة رقم ٥ أو لا تقوم بتحديث بطاقات وصف الوظائف.

ثالثاً: فى مجال التدريب

● أن بعض وحدات التنظيم والإدارة لا تقوم بتحديث السجلات الخاصة بالتدريب أو لا تشارك فى رسم السياسة التدريبية للجهة والإدارة المختصة بالتدريب كما أن هناك مشكلات تتعلق بالعمالة بوحدة التنظيم والإدارة.

● بعض وحدات التنظيم والإدارة لم يتم حصول العاملين بها على الدورات التدريبية المتخصصة فى مجال عمل

الوحدة.

● بعض العاملين بوحدات التنظيم والإدارة ينتمون إلى مجموعات نوعية أخرى غير مجموعة التنمية الإدارية أو عدد العاملين بها غير كافى.

وقد طرح الحاضرون العديد من المشاكل التى تواجههم بشفافية فى مجالات ترتيب الوظائف والتدريب والخدمة المدنية وقد قام المتخصصون فى الجهاز بالرد على أسئلة المشاركين فى اللقاء الذى إنتهى بعرض العديد من التوصيات لحل كثير من المشاكل التى تم عرضها وهى.

● المشكلات:

● عدم مشاركة الوحدة فى رسم السياسة التدريبية للجهة مع الإدارة المختصة بالتدريب، عدم المشاركة فى إعداد وإعتماد استمارة الموازنة رقم (٥)، عدم وصول الكتب الدورية إلى وحدة التنظيم والإدارة توجيه الكتب الدورية أو إرسالها لرئيس الجهة تأخر وصول الموافقة على الصرف من اعتمادات التدريب، عدم مشاركة وحدة التنظيم والإدارة فى اللجان المختلفة (شئون العاملين - لجان التظلمات الترقية... الخ) حصول المتدرب على شهادة تفيد نجاحه فى الدورة فقط

د. النحاس يفتتح قاعة مجلة التنمية الإدارية



السمعية ومعينات التدريب المختلفة وجهاز كمبيوتر وشاشة عرض.. وتوسع القاعة لنحو ٧٠ متدرباً. كما أن القاعة مكيكة بثلاثة أجهزة تكييف حديثة.. وتفقد د.النحاس القاعة وأشاد بها وبمحتوياتها وإمكانياتها والجدير بالذكر أن هذه التجهيزات تمت على نفقة ميزانية المجلة .

افتتح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة مؤخراً قاعة مجلة التنمية الإدارية بالجهاز لتكون مقراً لعقد اجتماعات المجلة بالإضافة إلى إتاحتها للعاملين بالجهاز لعقد الندوات والمؤتمرات والبرامج التدريبية والمناسبات المختلفة وتم تجهيز القاعة بالوسائل

(بدون ترتيب)، عدم تطوير البرامج التدريبية عدم معرفة الكثير من العاملين بالجهات المختلفة كيفية استيفاء النماذج الواردة بالكتاب الدوري وكيفية استيفاء بطاقة حصر الاحتياجات التدريبية.

● الحل:

● مخاطبة (قطاع التدريب) بالجهة بضرورة الالتزام والتأكد من مشاركة الوحدة في رسم السياسة التدريبية للجهة (بخطاب بتوقيع رئيس الجهاز).

● إخطار الجهة بأنه لن تتم الموافقة على الخطة التدريبية إلا بعد توقيع رئيس الوحدة بالإضافة إلى توقيع المسئول عن التدريب.

● مخاطبة قطاع الترتيب من خلال (رئيس الجهاز) بضرورة التأكد من اعتماد مسئولى التنظيم والإدارة على استمارة الموازنة قبل دراستها.

● ضرورة توجيه الكتب الدورية باسم رئيس وحدة التنظيم والإدارة بالجهة وذلك لضمان وصول الكتب الدورية إلى وحدة التنظيم والإدارة.

● ضرورة تبسيط الإجراءات الخاصة بإعداد خطط التدريب باختصار عدد النماذج المطلوب استيفائها والمرفقة بكتاب دورى الجهاز فى هذا الشأن.

● ضرورة اشتراك مندوب من وحدة التنظيم والإدارة بجميع اللجان.

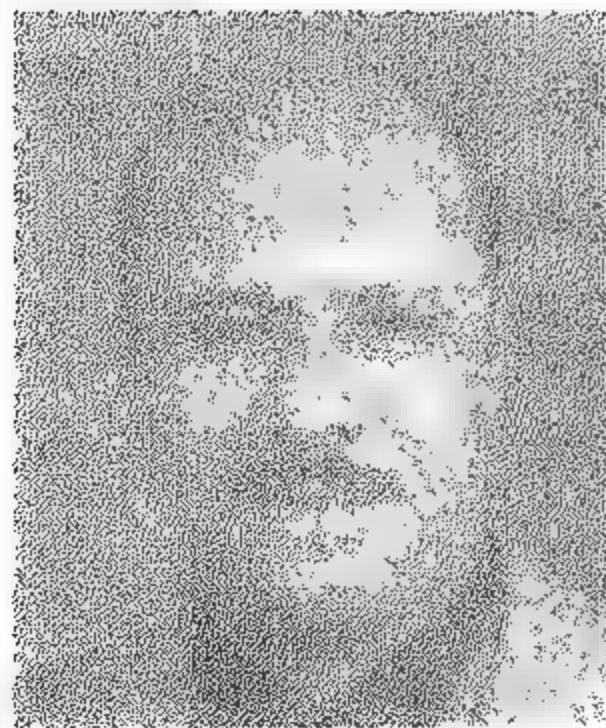
● قيام وحدة التنظيم والإدارة بإعداد تقرير كل ٣ شهور يتضمن ما تم تنفيذه والمعوقات التى تواجه التنفيذ.

● ضرورة حصول المتدرب على شهادة تفيد نجاحه فى الدورة بالإضافة إلى الترتيب الذى حصل عليه حيث أن بعض الجهات تصرف مكافآت للأوائل.

● تطوير برامج التدريب بما يواكب التطور والتحديث الذى طرأ على الأداء الإدارى داخل معظم أجهزة الدولة.

● عقد دورات تدريبية قبل ميعاد إرسال الخطط لتعريف العاملين بالجهات بكيفية ملئ مثل هذه النماذج.

تحيةة لهؤلاء



إسماعيل شاكر



وداد يعقوب



نبهة عبد الباقي

وهنا لا ننسى أن نوجه الشكر إلى كل من عاون إدارة المجلة فى إعداد القاعة وتجهيزها سواء بالمشورة أو الأفكار الجديدة أو بالمساعدة.. ونود الإشارة إلى الجهود الكبيرة التى قدمتها الأستاذة نبهة عبد الباقي أمين عام الجهاز و الأستاذة وداد يعقوب مدير عام العلاقات العامة والأستاذ إسماعيل شاكر مدير عام الشؤون الإدارية . وشكراً لهم على جهودهم التى قدموها لنا وهذا عهدنا بهم..

ثلاثة معايير استرشادية لتقييم أداء الباحثين

ثانياً: معايير خاصة بمستوى
أداء الباحث لما يكف به من أعمال

١ - هل يقوم الباحث بتنفيذ ما يسند إليه بدقة ووفقاً لما يصدر إليه من توجيهات أم تتم مراجعته أكثر من مرة حتى يصل إلى الصورة المرضية - وهل يتكرر هذا منه في كل مرة يكلف بها من أعمال يقع في نفس الأخطاء.

٢ - هل لديه القدرة على التحليل المبني على مبررات موضوعية واستخلاص النتائج التي تحقق صالح العمل - وهل لديه القدرة على تحليل البيانات التي يستخدمها ومعرفة الهدف من كل معلومة أو بيان يحصل عليه.

٣ - هل يتمتع الباحث بالفكر الابتكاري عندما يسند إليه دراسة معينة وهل يقترح حلول غير تقليدية لمعالجة مشكلات العمل واقترح أساليب عمل جديدة حتي ولو لم يؤخذ بها.

٤ - درجة استيعاب الباحث للجوانب الفنية للعمل الذي يقوم به وأثر هذا على درجة اتقانه للعمل الذي يقوم بتنفيذه.

٥ - هل لديه القدرة على تنظيم أفكاره وترتيبها وعرضها بطريقة منطقية أم لديه أفكار لكن يصعب عليه عرضها.

ثالثاً: معايير خاصة بسلوكيات الباحث

١ - أسلوب استثماره لوقت العمل هل يقوم بتنمية المعلومات والمهارات والتعرف على كل جديد في مجال العمل.

٢ - هل يتواجد في مكتبه ويشغل وقته بما هو مفيد في حالة عدم وجود عمل مسند إليه أم يترك مكتبه ويتنقل هنا وهناك.

٣ - أسلوب تعامله مع رؤسائه وزملائه هل يؤدي إلى تدعيم علاقاته معهم أم إلى المشكلات التي تؤدي إلى سوء العلاقات.

٤ - هل لديه القدرة على التعاون مع زملائه لإنجاز عمل واحد ينسب إلى مجموعة العمل ككل أو يحب أن ينفرد بالعمل الذاتي ويخفي المعلومات على زملائه.

٥ - هل الباحث من الذين يتجنبون حدوث مشكلات ومصادمات مع الآخرين أم يثير المشكلات باستمرار وانعكاس هذا على وقت العمل.

٦ - أسلوب استغلال الباحث للاجازات والاذونات التي يمنحها له القانون والقواعد المعمول بها.

أولاً: معايير خاصة بالقرارات الشخصية

١ - الاستيعاب السريع لطبيعة المهام التي يكلف بها ولما يصدر إليه من توجيهات من رؤسائه.

٢ - يقوم بأجراء مناقشة مع رئيسة في الموضوعات المطلوب منه تنفيذها، وهل هذه المناقشة موضوعية وصائبة في أغلب الأوقات أم مجرد جدل.

٣ - هل يعتمد على زملائه في الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لأداء العمل أم يبادر هو بتوفير البيانات له ولزملائه.

٤ - هل يسعى باستمرار للحصول على عمل يؤديه ويرحب بأي عمل يسند إليه أم يرفض أو يتهرب لعدم القيام بأي أعمال خلاف الخطة.

٥ - هل يتكاسل في تنفيذ ما يسند إليه من أعمال اعتماداً على وجود توقيات محددة للتنفيذ.

٦ - مدى حرص الباحث على حل المشكلات التي تعترض سير العمل سواء المشكلات الفنية أو المشكلات الإدارية وهل لديه أساليب مبتكرة في أداء العمل ومعالجة ما يصادفه من مشكلات.

٧ - هل الباحث يشعر بأثبات ذاته من خلال ما يقدمه من عمل أم يقوم بأدائه للعمل الذي يكلف به حتى لا يقال عنه أنه مقصر.

٨ - هل لدى الباحث نظرة ناقدة باستمرار لما يقدمه من أعمال بحيث يحرص دائماً على تطوير أدائه أم يرضى بما يقدمه «ينقد ذاته».

٩ - هل يتسم الباحث بالقدرة علي تنظيم وحفظ أدوات العمل «القوانين والقرارات التي تحكم أداء العمل - الملفات - المكاتبات» بما يسهل من استرجاعها عند الحاجة إليها.

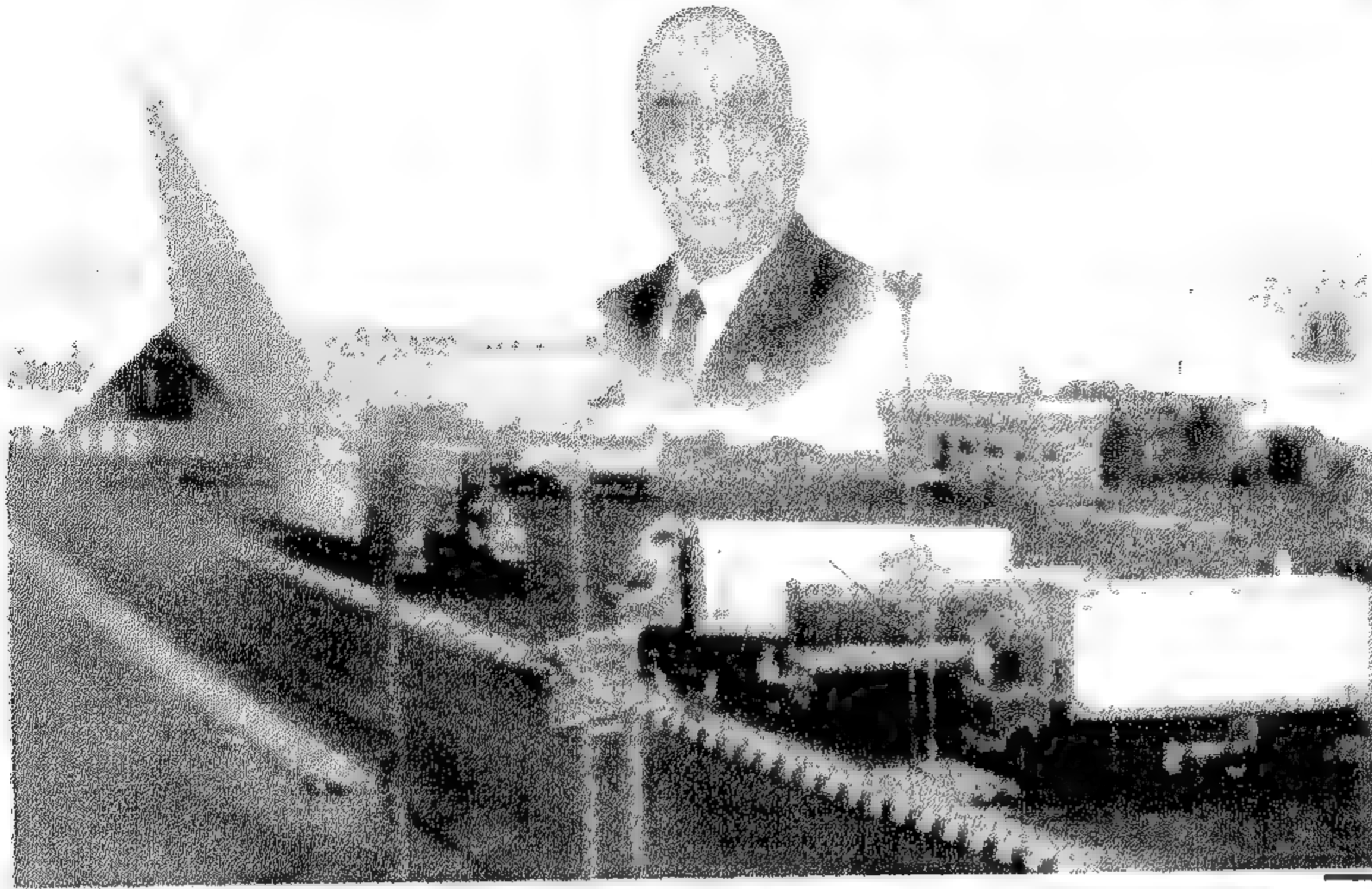
تعتبر عملية تقييم أداء

الباحثين أحد أهم المحاور الأساسية التي لا بد أن يهتم بها أي برنامج للإصلاح الإداري كما أن النهوض بمستوى الأداء بالجهاز الحكومي هو الهدف الأساسي من كل برامج الإصلاح الإداري التي تسعى الحكومات المتعاقبة إلى تحقيقه ويتطلب تحقيق هذا الهدف ضرورة تعميق المفاهيم التي تساهم في النهوض بمستوى الأداء لدى القيادات والمسؤولين بالجهاز الإداري للدولة لما سوف يكون لها من آثار إيجابية تظهر في مستوى أداء الموظف العام، ويكون هذا من خلال اقرار بعض الأسس والمعايير التي يمكن تطبيقها وتتفق مع طبيعة العمل بالوحدة الإدارية وتبنى القيادات والمسؤولين بها لهذه المعايير تحقيقاً للموضوعية والشفافية عند قياس مستوى أداء العاملين بالوحدة ومن هنا جاءت المحاولة لوضع بعض الأسس والقواعد التي تساهم في توحيد المفاهيم بين القيادات عند تقييم أداء الباحثين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وذلك بغرض تحقيق الموضوعية اللازمة لضمان العدالة قدر المستطاع عند إجراء التقييم المطلوب وفي ضوء هذا المفهوم اقترح المعايير التالية التي يمكن تطبيقها عند تقييم أداء الباحثين.

■ إعداد: فائقة السيسى

رئيس قطاع شؤون مديريات وحدات التنظيم والإدارة

موانئ البحر الأحمر من القرن العشرين إلى القرن الواحد والعشرين



الموانئ وبطاقة استيعابية تقدر ٩,٢٥٠ مليون طن بضائع عامة - ٧ مليون طن صب جاف - ٨,٧٥٠ طن مواد بترولية وزيوت - ٤٥٠ ألف حاوية - ٤ مليون راكب وسائح. **رابعاً أنشطة التطوير.**

ولقد نالت الهيئة يد التطوير في الفترة السابقة ومنها

- ميناء بورتوقيق
- صالة الوصول الزجاجية الجديدة.
- صالة الانتظار الخارجية.
- مظلة صالة الانتظار الخارجية.
- ميناء الأدبية
- بوابات الدخول والخروج الجديدة.
- ساحة انتظار الشاحنات والسيارات.
- مبنى إدارة ميناء الأدبية الجديد ونظام الإدارة الالكترونية والأجهزة والمعدات المستخدمة لتطبيق المرحلة الأولى للنظام.
- ميناء شرم الشيخ
- مبنى الإدارة الجديد
- الرصيف السياحي الجديد بطول ٦٢٥ م وعمق متدرج من ٥ - ١٠ م.
- رصيف اليخوت الجديد والمظلة الملحق به.
- صالة الوصول الجديدة.
- ميناء نويبع
- مبنى الإدارة الجديدة
- للصالة السياحية الهرمية
- مركز خدمة الركاب والمركبات
- وتم اعتماد مبلغ ٢٠٠ مليون جنيه من وزارة النقل ضمن الخطة الخمسية القادمة بمعدل ٥٠ مليون جنيه سنوياً وذلك لاستمرار التطوير بموانئ الهيئة.

رئيس مجلس إدارة الهيئة
لواء بحري/ هشام عمر السرساوي
جمهورية مصر العربية - السويس
بورتوقيق - ص.ب ١
E-Mail : rpsite@emdb. Gov.
WWW.emdb.gov.eg



الوجه البحري والقبلي وتربطهما طرق برية وسكك حديدية جيدة.

● وجود موانئ البحر الأحمر وسط مناطق غنية بالبتترول والثروات الطبيعية والمصانع مما يساعد على سهولة تصديرها عبر الموانئ.

● قرب موانئ البحر الأحمر من المناطق السياحية (دينية إسلامية ومسيحية - بحرية - آثار فرعونية) مما يساعد على تنمية حركة السياحة عبر هذه الموانئ السياحية. وقرب هذه الموانئ من الموانئ السعودية مما يساعد على سهولة تأدية مناسك الحج والعمرة.

● توافر الأعماق الكبيرة والحماية الطبيعية بالقرب من شواطئ الموانئ مما يسمح ببناء الأرصفة العميقة دون الحاجة إلى عمليات تطهير وحواجز أمواج.

● تعدد أنشطة موانئ البحر الأحمر مما يساعد على تسهيل نقل مختلف أنواع التجارة الدولية عبر هذه الموانئ (بضائع عامة - صب سائل - صب جاف - حاويات...) ولا توجد أية محطات حاويات إلا بميناء العين السخنة وأعدت بواسطة القطاع الخاص.. بالإضافة لنقل الركاب والسائحين.. وهذا يرجع للموقع المتميز لهذه

انشأت وزارة النقل البحري عام ١٩٧١ كما انشأت الهيئة العامة لموانئ البحر الأحمر بالقرار الجمهوري رقم ٢١٧ لسنة ١٩٧٨ من خلال هذه الوزارة بعد أن كانت تتبعية موانئها لمصلحة الموانئ والمناظر بالإسكندرية وظلت تحت إشرافها حتى صدور القرار الجمهوري رقم ٢٠٦ لسنة ١٩٨٠ بتعيين أول رئيس لمجلس إدارتها في ١٠/٦/١٩٨٠ وحتى الآن ولقد تحقق الكثير من الانجازات والتطوير لموانئ الهيئة منذ انشائها وحتى الآن خلال فترة حكم السيد الرئيس/ **محمد حسني مبارك**

وبتوجيهات السيد المهندس/ **محمد منصور** وزير النقل.

أن ما يحدث بالهيئة لموانئ البحر الأحمر تعتبر مثال لقدرة الإنسان في مجال التطوير والتحديث والانشاء إذ تعتبر موانئ الهيئة بحق نقلة حضارية على طريق التقدم والازدهار.

إيماناً من هيئة موانئ البحر الأحمر ودورها في تأمين نقل تجارة مصر وركابها عبر موانئ البحر الأحمر وبناء على توجيهات الوزير/ محمد منصور واللواء بحري/ هشام عمر السرساوي بضرورة أن تكون الخدمات والتسهيلات التي تقدم في الموانئ المصرية على مستوى عالٍ من الكفاءة الأداء والانتظام وأن تتمشى وتواكب التطورات الحديثة في تكنولوجيا صناعة النقل البحري والوصول إلى العالمية وذلك في مجال خدمة الركاب وخدمة تجارة مصر الخارجية وسعيًا على طريق المعرفة بنشاط الهيئة لموانئ البحر الأحمر منذ انشائها وحتى الآن.

نقدم تعريف الهيئة وأنشطتها المختلفة وتطورها.

- **أولاً مجالات اختصاصات الهيئة.**
- إدارة موانئ البحر الأحمر الواقعة بثلاث محافظات (السويس - جنوب سيناء - البحر الأحمر)
- تخطيط وتوسيع وتطهير وتعميق غاطس الموانئ وانشاء وصيانة أرصفة السفن وحواجز الأمواج والمعمرات الملاحية.
- انشاء وإدارة واستغلال المخازن والمستودعات والساحات والترخيص لأي جهة بانشاء ساحات ومخازن لأغراض خاصة داخل الموانئ.
- القيام بأعمال الارشاد والقطر.
- تنظيم غرف الملاحة والإشراف عليها.
- الترخيص للمنشآت والشركات والأفراد للعمل داخل الموانئ التي تديرها.
- تساهم موانئ ومراسي الهيئة في التنمية المستدامة لمحافظة السويس - البحر الأحمر وجنوب سيناء.

- **ثانياً جغرافية موانئ الهيئة.**
- تقع الموانئ والمراسي للهيئة على سواحل البحر الأحمر وخليجي السويس والعقبة وبامتداد الساحل بمسافة ١٣٠٠ كيلومتر.
- **ثالثاً مميزات موانئ الهيئة.**
- معظم موانئ البحر الأحمر تعد من أقدم موانئ جمهورية مصر العربية حيث تم انشائها في النصف الأول من القرن العشرين.
- قرب موانئ البحر الأحمر من عواصم ومدن

في ندوة التعريف بالتميز في الحقوق

المواطنة ركيزة الديمقراطية والشاركة الكاملة في الحقوق والواجبات

هناك قصور للأحزاب في تأهيل وفي إعداد المرأة للمشاركة في العملية السياسية

تجاه الدولة والمجتمع وغيرنا من المواطنين). أما من ينظم هذه الحرية والمسؤولية أو الحقوق والواجبات فهو الدستور والقانون. فرغم كل الاختلافات بين الناس إلا أن المساواة أمام القانون مبدأ أساسى أقره الدستور المصرى فى مادته رقم ٤٠ والتي تنص على أن «المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون فى الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم فى ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة».

وهناك ثلاثة حقائق أساسية تجعل «المواطنة» من القضايا الهامة: الحقيقة الأولى:

درجة وعى الأفراد بأنهم مواطنون تختلف من فرد إلى آخر ويرتبط بعدة عوامل تؤثر بدرجة أو بأخرى ومنها على سبيل المثال:

مستوى التعليم ونوعيته، ثقافة الفرد ودرجة اطلاعه، وعى الفرد ومدى انخراطه فى العمل العام سواء من خلال أحزاب أو نقابات أو جمعيات.

الحقيقة الثانية:

إن المواطنة ركيزة الديمقراطية فليس هناك مجتمع ديمقراطى لا يعتمد فى بنيانه على كل مواطن.

الحقيقة الثالثة:

وجود فجوة واضحة بين الدول والمجتمعات المختلفة فى مدى احترامها لمبدأ المواطنة.

فالدولة الديمقراطية المتحضرة وضعت عبر تاريخ طويل من نضال مواطنيها القواعد والمبادئ باحترام الحق فى المواطنة حيث يشعر المواطن فيها بالأمن والأمان بدرجة أو بأخرى وفى نفس الوقت يلتزم هذا المواطن بأداء واجباته تجاه الدولة والمجتمع واحترام غيره من المواطنين.

بين الحقوق والمسؤوليات المتعلقة باحترام حقوق الآخرين).

يمكن تصنيف الحقوق إلى ثلاث فئات:

١ - الحقوق المدنية والسياسية (وتسمى أيضا الجيل الأول من حقوق الإنسان) وهى مرتبطة بالحرية.

وتشمل الحقوق التالية: الحق فى الحياة والحرية والأمن وحرية الرأى والتعبير والتفكير والضمير والدين.

٢ - الحقوق الاقتصادية والاجتماعية (وتسمى أيضا الجيل الثانى من الحقوق)

وتشمل: العمل والتعليم والمأكل والملبس والرعاية الصحية.

٣ - الحقوق البيئية والثقافية والتنموية (وتسمى أيضا الجيل الثالث من الحقوق)

وتشمل حق العيش فى بيئة نظيفة والحق فى التنمية الثقافية والسياسية والاقتصادية..

المواطنة

أن أى فرد يعيش على أرض هذا الوطن هو فى حقيقة الأمر مواطن.

وقد يكون هذا الفرد امرأة وقد يكون رجلا، قد يكون قبطيا أو مسلما وقد يكون من سكان الريف أو من سكان الحضر وقد يكون عضوا فى حزب سياسى أو لا يكون. فكلنا مواطنون لنا حقوق وعلينا واجبات بموجب دستور واحد وقوانين تسرى علينا جميعا.

فالمواطن هو الصفة التى نشترك فيها جميعا مهما كانت درجة اختلافنا.

ولأن المواطنة تعنى أداء واجبات محددة والتمتع بحقوق معينة فهى لهذا السبب ليست مجرد صفة بل واقع نعيشه والمواطنة هى مفتاح الحرية والمسؤولية (حرية شخصية ومسؤولية

تحت رعاية الأستاذ الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة عقدت الإدارة المركزية للموارد البشرية والشفافية مؤخرا ندوة حول «التعريف بالتميز فى الحقوق» فى قاعة مجلة التنمية الإدارية ورأس الندوة الأستاذة نوال بيومى رئيس الإدارة المركزية للموارد البشرية الشفافية واستهدفت الندوة الآتى:

- التعرف على مفهوم الحقوق، والمواطنة.
- التعرف على المواثيق الدولية لحقوق الإنسان.
- التعرف على حقوق المرأة وتطور تناولها فى المواثيق الدولية.

- اكتساب القدرة على تحليل أشكال التمييز المختلفة ضد المرأة.

- التعرف على مفهوم العنف ضد المرأة وأشكاله وكيف يشكل سببا من أسباب إعاقة قدرتها على ممارسة حقوقها الإنسانية، ثم تناولت الأستاذة نوال بيومى كل هدف على حدة لتعريف المشاركين فى الندوة به.

مفهوم الحقوق وحقوق الإنسان

- مفهوم الحقوق:
- هى ضمانات دولية ملزمة تلبي احتياجات الإنسان الأساسية.

- هى المعايير الأساسية الضرورية لحياة الإنسان أساسها: الحرية والعدالة والسلام.
- هى أساس الحياة الكريمة من أجل الحفاظ على حياة الإنسان بكرامة.

خصائص حقوق الإنسان:

- حقوق الإنسان لا تشتري ولا تورث فهى ملك للناس.
- حقوق الإنسان «واحدة» لجميع البشر بغض النظر عن العنصر أو الجنس أو الدين أو الرأى السياسى أو الأصل الوطنى أو الاجتماعى.
- لا يمكن انتزاعها حتى لو لم تعترف بها قوانين البلد.

المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان:

- ١ - المساواة
- ٢ - عدم التمييز
- ٣ - عدم القابلية للتجزئة (فالحقوق المدنية والسياسية تتسم بنفس أهمية الحقوق الاجتماعية والاقتصادية).
- ٤ - العلاقات المتبادلة بين الحقوق (الترايط).
- ٥ - مقابلة الحقوق بالمسؤوليات (تحقيق التوازن)



● فنحن إذا أمام ثلاث حقائق أساسية تتعلق بمبدأ المواطنة

الحقيقة الأولى تخص المواطن ككيان قانوني له حقوق وعليه واجبات، أما الحقيقة الثانية فتربط بين المواطنة والديمقراطية مسألة سياسية فإن المواطن في هذه الحالة ينظر إليه باعتباره كيانا سياسيا والحقيقة الثالثة تؤكد على مفهوم المواطنة المنقوصة أو الناقصة.

علاقة المرأة بين حقوق الإنسان والمواطنة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

علاقة المرأة بين حقوق الإنسان والمواطنة «وأوضحت بأن جميع المواطنين سواء لدى القانون متساوون في الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم» مادة ٤٠ من الدستور»

فالدولة تؤدي دور الحماية والالتزام المتبادل للمواطن فالمواطنة هي الشراكة الكاملة والحقوق والواجبات الكاملة في نفس الوطن.

ثم تطرقت بعد ذلك الأستاذة نوال بيومي إلى التمييز ضد المرأة.

● التمييز ضد المرأة:

هو أي تفرقة أو تقييد أو تمييز يتم على أساس الجنس وقد يكون من آثاره أو إغراضه النيل من الاعتراف بالمرأة وتمتعها وممارستها على قدم المساواة مع الرجل بكافة الحقوق الإنسانية والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية.

ويمكن حصر أشكال التمييز والأسباب التي أدت إلى ظهوره في النقاط التالية:

أشكال التمييز: حرمان المرأة من ممارسة بعض المهن/حرماتها من التعليم ببعض المجتمعات/حرمانها من الميراث ببعض المجتمعات/ضعف التمثيل السياسي في المجالس المنتجة/تدنى المستوى الاقتصادي/التنشئة الاجتماعية القائمة على التمييز/التمييز الاجتماعي «مطلقة/أرملة/غير متزوجة»/تمييز في مواصلة التعليم واختيار النوع.

الأسباب: الموروثات الاجتماعية والثقافية/العادات والتقاليد والأعراف/الفقر والجهل/عدم المساواة في التربية/التطرف/الثقافية البدوية/الصورة النمطية للمرأة في الإعلام/التنشئة الاجتماعية السائدة.

منهج النوع الاجتماعي والتنمية

النوع الاجتماعي مصطلح حديث ومستقى من الغرب (Gender) وهو كمفهوم ركيزة أساسية منذ أيام الفراعنة (أول ملكة في التاريخ كانت من مصر).

والـ (Gender) يتطور مع مرور الزمن ويرتبط بالأدوار التي يمكن العمل على تغييرها. كذلك يتغير الـ Gender حسب البيئة والمكان ويكرس كذلك مفهوم الإنسان والمساواة بصرف النظر عن الجنس.

● ثم تناولت الندوة بعد ذلك شرح مفهوم تقسيم العمل الجندري الذي يقصد به تخصيص مجموعة من الأدوار النوعية للمرأة ومجموعة أخرى للرجل وهذا التقسيم غير عادل فهو يؤدي

إلى أن المرأة تعمل في الوظائف المنزلية «الدور الانجابي» أو في عمل غير مدفوع الأجر بينما يعمل الرجل في وظائف مدفوعة الأجر كما ينال مكانة اجتماعية متميزة ونفوذ من خلال أنشطته المجتمعية والسياسية.

● في أحدث تقرير صادر من معهد التخطيط القومي عن التنمية البشرية في مصر فقد تضمن أن نسبة إسهام النساء في القوى العاملة في مصر 21.6% (اللاتي يعملن في القطاع الحكومي/القطاع الخاص/قطاع الأعمال العام).

اختلال موازين القوى:

يقصد به «الإخلال بتكافؤ الفرص (فرص غير متكافئة) والحل يكمن في تمكين المرأة أي إكسابها مزيد من الفرص/توعية الرجل/توازن النوع الاجتماعي/تحقيق المساواة بين الجنسين.

- مفهوم تمكين المرأة:

ضرورة تنمية في إطار تكافؤ الفرص (رجال ونساء) بغض النظر عن الدين/الجنس/الانتماء السياسي.

- مراحل التمكين:

١- إتاحة الفرص المتعادلة بين الجنسين

٢- اكتساب المعرفة والوعي

٣- اكتساب القدرات/المهارات/الخبرات

٤- المشاركة

٥- التحكم (اتخاذ القرار)

فالنوع إذا يكرس مفهوم الإنسانية

مشروع دعم المرأة في مواقع اتخاذ القرار

الحقوق المدنية والسياسية وأشكال التمييز المرتبطة بها:

١- ما هي الأسباب والمعوقات التي أدت إلى ضعف المشاركة السياسية للمرأة

٢- من هي الأطراف المسؤولة عن هذه الأسباب

٣- ما هو واجب كل طرف لإيجاد حلول لهذه المشكلة

الحلول المطروحة لمعالجة هذه الأسباب المتمثلة في التمييز ضد المرأة

دور الأسرة والمدرسة

● التنشئة على المشاركة في حرية الرأي

● عدم التفرقة في التربية

● تدريس الدستور في المدارس والجامعات والحقوق السياسية

● الاهتمام بالأنشطة الطلابية

دور الأحزاب : تأهيل المرأة داخل الحزب تمهيدا لمشاركتها في العملية الانتخابية

دور الجمعيات الأهلية والنقابات والمجتمع والمجلس القومي للمرأة

● تثقيف ورفع الوعي المجتمعي بدور المرأة السياسي

● دور وسائل الإعلام المختلفة في التوعية والتثقيف

● إلقاء الضوء على الصور المشرفة للنساء وإعداد حملة توعية في هذا الشأن

● تغيير صورة المرأة عن طريق إعداد دورات تدريبية في المحافظات والقرى والنجوع

كذلك اتفق جميع المشاركين أن المؤسسة الدينية لها دور كبير وهام وحيوي في التوعية وذلك بتأهيل

الدعاة وتصحيح المفاهيم الخاطئة في الدين وتحديث الخطاب الديني ليشمل قضايا العصر.

«الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة» تم تبني اتفاقية «سيداو» من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة وبدأ العمل بها في ٣/٩/١٩٨١.

وقد تم وضع هذه الاتفاقية للاعتراف بالحقوق الإنسانية للمرأة وحمايتها والحفاظ عليها وهدفها الرئيسي هو القضاء على كافة أشكال التمييز والتفرقة التي تمارس ضد المرأة أساسا النوع الاجتماعي. وهي تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع نواحي الحياة خاصة كانت أو عامة من خلال توفير فرص متكافئة متساوية في مختلف نواحي الحياة ومجالاتها والوصول إليها.

كما تعترف الاتفاقية بأهمية أن تصبح المرأة عاملة ومشاركة منتجة في المجتمع وتهدف لأن تعكس هذا الإدراك على الأفراد والمؤسسات والحكومات في جميع المناطق.

ومن أهم المواد التي تضمنتها هذه الاتفاقية هي:

● إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الدساتير الوطنية

● فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل

● الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة

● للمرأة الحق في التصويت في جميع الانتخابات وكذلك لها الحق في المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة.

- تناولت بعد ذلك سيادتها الحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي تناولتها هذه الاتفاقية وتشمل:

الحق في التعليم / في العمل / في الصحة / في الضمان الاجتماعي

- تم بعد ذلك توزيع دراسة حالة على جميع المشاركين لدراسة الأسباب والنتائج والأدوار الملقة على الأسرة والمدرسة والمجتمع والدولة لمواجهة التمييز الذي تواجهه المرأة.

وقد تم استخلاص النتائج التالية بعد المناقشات المفتوحة التي دارت بين مجموعات العمل إلى أن أسباب التمييز ترجع إلى:

الموروث الثقافي/عدم الاستقلال في اتخاذ القرار/انعدام الوعي الصحي/تسلط الزوج/الثقافة المتدنية/سوء التغذية والفقر.

الحقوق القانونية للمرأة الواردة في «اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة»

- ما هي الأطراف المعنية بتطبيق هذه الاتفاقية في مصر؟

الدولة/الجمعيات الأهلية والنقابات ومنظمات المجتمع المدني/الإعلام/رجال القضاء والمحامين.

- ولقد قامت الدولة بدور رائد في هذا المجال عن طريق إصدار القوانين التالية:

قانون الأحوال الشخصية/قانون الجنسية/إنشاء مجلس أعلى لحقوق الإنسان/محاكم الأسرة/اتفاقية حقوق الطفل

في دراسة عن مجتمع العاملين شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية للقطاع الحكومي بمحافظة سوهاج

نقص عدد الإناث اللاتي يشغلن الوظائف القيادية والاستراتيجية

نظر الأهمية دور القادة بالجهاز الإداري للدولة في تحقيق السياسة العامة والوصول للأهداف المنوطة منهم لأفراد المجتمع، وبالدور الريادي الذي تقوم به هذه القيادات باعتبارهم يعدون الخطط والسياسيات والاستراتيجيات للوصول إلى أسس المستويات الإنتاجية لسائر محاور عمليات الإصلاح الإداري والارتقاء بمستوى الأداء الفعال.

فالجهاز الإداري يعتبر أداة التنمية بالدولة حيث إن كفاءته وفاعليته في تحقيق أهداف التنمية الشاملة يعتمد في المقام الأول على قدرات ومهارات السادة شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية بمختلف وحداته باعتبارهم يمثلون العامل الحاكم والقوى الفاعلية في وضع وصياغة أهداف استراتيجيات وخطط وسياسات مختلف مجالات التنمية القومية الشاملة والعمل على وضعها موضع التنفيذ في ضوء التصور والرؤى المستقبلية من خلال منظور عالمي .

ثانياً: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى إظهار السمات المتعلقة لمجتمع العاملين شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية بالقطاع الحكومي بدائرة محافظة سوهاج حسب الحالة في ٢٠٠٧/١/١ من عدة نواحي أهمها:

الجهة والدرجة المالية والهيكل الوظيفي والعلمي والعمرى، ومدد الخدمة والإحالة إلى المعاش حيث تظهر توزيع العاملين إلى أعدادهم حسب الدرجة والقطاعات التي ينتمون إليها ومعرفة مستوى ونوع الدراسة

بين مجتمع الإدارة العليا وشاغلي الوظائف الإشرافية بالقطاع الحكومي وأعمارهم ومعرفة التمرکز في فئات مدد الخدمة ومتوسطاتها وإبراز عدد الحاليين للمعاش من شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية عام ٢٠٠٧.

ثالثاً: أسلوب الدراسة:

أ- الأسلوب الإحصائي:

تتبع المديرية في دراستها عدة خطوات وهي

١- مجتمع العاملين:

يتم تحديد إطار مجتمع القطاع الحكومي بدائرة محافظة سوهاج.

٢- تاريخ إجراء الحصر:

يتم اختيار ٢٠٠٧/١/١ تاريخاً لإجراء هذا الحصر وهو التوقيت الذي يتم جمع البيانات عن العمالة بالدولة .

ب - الأسلوب الميداني

تم إعداد استمارة معدة لهذا الغرض وتشتمل على بيانات أساسية حيث قام العاملون بجمع الاستمارات والنماذج بعد استيفائها من مواقع العمل بدائرة المحافظة.

ج - الأسلوب المكتبي:

قام العاملون بمركز المعلومات بالمديرية بمراجعة البيانات وإعداد الجداول الأولية والنهائية المعدة للنشر والتي تضمنتها الدراسة.

أولاً: توزيع العاملين شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية

- إن ديوان المحافظة بسوهاج تحتل المركز الأول ويبلغ عددهم (١٩) عاملاً بنسبة ٢١,٨٣٪ من شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية الحكومية، يليها منطقة ضرائب مبيعات مصر العليا وعددهم (١٧) عاملاً بنسبة ١٩,٥٤٪.

- إن بعض المديرية بالمحافظة وهي

(مديرية التضامن الاجتماعي/ المساحة/ الهيئة العامة لحصو الأمية وتعليم الكبار/ منطقة آثار سوهاج) يشغلون مدير مديرية من الدرجة الأولى كدرجة مالية حيث تعتبر من الوظائف الإشرافية .

- إن الدراسة تخلو من الدرجة الممتازة كدرجة مالية كذلك نفس الحالة في ٢٠٠٦/٢/١ دون حدوث أي تغيير.

تبين أن عدد (٢١) مديرية من مديريات المحافظة يبلغ كل مديرية (١) عاملاً.

ثانياً: الهيكل الوظيفي:

تبين أن الدرجة المالية «مدير عام» بالمحافظة تحتل المرتبة الأولى في عدد العاملين ويبلغ عددها (٥٩) عاملاً بنسبة ٦٧,٨٢٪ من إجمالي شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية.

- يوجد عدد (٩) درجة كبير بدرجة مدير عام «منهم (٨) من الذكور، (١) من الإناث من إجمالي شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية

- تخلو الدراسة من الدرجة المالية، ممتازة.

- إن عدد (٧) عاملات من الإناث يشغلن القيادية والإشرافية وبلغ نسبتها ٨,٥٪ بالمقارنة بالذكور حيث يبلغ عددهم (٨٠) بنسبة ٩١,٩٥٪ من الإجمالي.

- يوجد عدد (١٢) عاملاً بنسبة ١٣,٧٩٪ بالدرجة المالية «العليا» من إجمالي شاغلي الوظائف القيادية وجميعهم من الذكور.

ثالثاً: هيكل الحالة التعليمية.

تبين الآتي تحتل المؤهلات التجارية وعددهم (٢٩) عاملاً المرتبة الأولى من إجمالي المؤهلات بنسبة ٣٣,٣٤٪ من شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية.

- تحتل كل من المؤهلات الزراعية والهندسية من شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية بنسبة كل منهم ١٣,٨٠٪ وعددهم (١٢) من الإجمالي .

- تحتل المؤهلات (الاقتصاد والعلوم السياسية، والآداب، الآثار، الدراسات الإسلامية والعربية أصول الدين، الحقوق والشرطة وطب الأسنان، الصيدلة) ويبلغ كل

إحالة معظم مديري العموم في المحافظة

للمعاش هذا العام

ضرورة إعداد كوادر قيادية

تتولى تطوير العمل

مديرية من الدرجة الأولى كدرجة مالية.

— إن بعض المديرين بالمحافظة إجمالى شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية لا يتعدى عاملاً واحداً.

— بالنظر للهيكل الوظيفي تبين أن شغل الوظائف القيادية والإشرافية من الإناث أقل بكثير من الذكور.

— أعلى فئات العمر يتركز في الدرجة المالية «مدير عام» يليها العالية.

— أكثر الفئات العمر ما بين ٥٥ سنة فأقل من ٦٠ سنة في الدرجات المالية المختلفة وعددهم ٢٧ عاملاً يليها ما بين ٥٠ سنة فأقل من ٥٥ سنة وعددهم ٢٢ عاملاً.

— مديري العموم بالمحافظة أكثر الفئات المحالين للمعاش خلال عام ٢٠٠٧.

— فرع جنوب الوادي لا يوجد بها درجة مالية عالية ويشغلها درجة أولى.

ثانياً التوصيات:

— تمويل درجات للوظائف القيادية بالقطاع الحكومي.

— إن تشغل الإناث الوظائف القيادية والإشرافية

— سد العجز من مديري العموم محل الفئات المحالين للمعاش.

— امداد جامعة سوهاج بدرجة مالية (عالية) من الوظائف القيادية.

— ضرورة إعداد كوادر قيادية تتحمل تطوير العمل بالحكومة والنهوض بها

— تمويل بعض المديرين بالمحافظات للوظائف القيادية والإشرافية بما يتناسب مع عدد العاملين بها من الدرجات المختلفة.

— تقليل سن المعاش إلى (٥٥ سنة) مع تخفيض مدة الخدمة إلى (٣١ سنة) وتعيين خريجين جدد مكان المحالين للمعاش للقضاء على البطالة الموجودة.

— فتح أبواب الترقى والتوسع في الدرجات العالية والإشرافية لاتاحة الفرصة لأكبر قدر من العاملين بالمحافظة وغيرها..

المراجع

— دراسة عن «قيمة توافر خصائص المدير العالمى في القيادات العامة بوحدة الجهاز الإدارى للدولة» الإدارة المركزية للبحوث ١٩٩٧.

— مركز المعلومات بمديرية التنظيم والإدارة بمحافظة سوهاج ٢٠٠٧.

منهم عدد (١) عاملاً المرتبة الأخيرة من إجمالى شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية.

رابعاً: هيكل مدد الخدمة:

— تحتل فئات مدد الخدمة ما بين ٣٠ وأقل من ٣٥ سنة وعددهم (٣٤) عاملاً بنسبة ٣٩,٠٨٪ المرتبة الأولى كما تحتل فئات مدد الخدمة ما بين ٢٥ وأقل من ٣٠ سنة ويبلغ (٢٥) عاملاً بنسبة ٢٨,٧٣٪ وأقلها في العدد ما بين ٥ وأقل من ١٠ سنة، و ١٥ وأقل من ٢٠ سنة ويبلغ كل منهم (١) عاملاً بنسبة ١,١٥٪.

— تخلص الدراسة من فئات مدد الخدمة ١٠ فأقل من ١٥ سنة حيث لا يوجد أى عاملاً — الدرجة المالية العالية (فئات مدد الخدمة) يمثل نسبة ١٣,٧٩٪ وعددهم (١٢) عاملاً من الإجمالى العام (٨٧ عاملاً) من شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية كما أن مدير عام ويمثل نسبة ٦٧,٨٢٪ وعددهم (٥٩) عاملاً من الإجمالى العام، وكبير بدرجة مدير عام ويمثل نسبة ١٠,٣٤٪ وعددهم (٩) عاملاً من الإجمالى والدرجة الأولى يمثل نسبة ٨,٠٥٪ وعددهم (٧) عاملاً من الإجمالى العام.

— ويتضح من ذلك أن أكثر فئات مدد الخدمة تتمثل في الدرجة المالية «مدير عام» وآخر الفئات ويمثلها الدرجة المالية «أولى».

خامساً: الهيكل العمري:

— تتراوح أعمار العاملين من شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية ما بين ٤٥ سنة وأقل من ٦٥ سنة حيث تمثل المرتبة الأولى أعمار العاملين ما بين ٥٥ وأقل من ٦٠ سنة ويبلغ عددهم (٢٧) عاملاً بنسبة ٤٢,٥٢٪ من الإجمالى وأدناها ما بين ٤٥ وأقل من ٥٠ سنة ويبلغ (٨) عاملاً بنسبة ٩,٢٠٪ من الإجمالى . أكبر عدد من العاملين شاغلي الدرجة

سادساً: الإحالة للمعاش:

— يحتل درجة «مدير عام» المرتبة الأولى من ضمن المحالين للمعاش خلال عام ٢٠٠٧ ويمثل (١٠) عاملاً بنسبة ٦٢,٥٠٪ من إجمالى شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية بالمحافظة يليها العالية يبلغ (٥) عاملاً بنسبة ٣١,٢٥٪ من الإجمالى وأقلها الدرجة الأولى عدد (١) بنسبة ٦,٢٥٪ من الإجمالى.

— أما العدد الإجمالى للمحالين للمعاش هم (١٦) عاملاً يمثلون بالنسبة للإجمالى وعددهم ٨٧ عاملاً بنسبة ١٨,٣٩٪ من الإجمالى.

الفصل الثانى

أهم النتائج والتوصيات

أولاً النتائج : — عدم وجود درجات ممتازة في أى مديرية من مديريات محافظة سوهاج.

— بعض المديريات بالمحافظة يشغلها مدير



ندرة الأيدى العاملة المدربة ونقص المعارض التسويقية للمنتجات

■ أعدت مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة مطروح دراسة حول الصناعات البيئية فى محافظة مطروح وأثرها فى الناتج القومى حيث رأت أن عدم تحقيق المشروعات الصغيرة لأهدافها وعدم قدرة القائمين عليها على الاستمرار فى تدوير تلك الصناعات والمشروعات نتيجة ما يواجهونه من مشاكل وصعوبات مختلفة، سوف يكون لها تداعيات خطيرة تتمثل فى: تزايد أعداد العاطلين، انخفاض مستوى الناتج القومى، انخفاض دخل الأسرة المصرية، عدم رضا المواطنين عن أداء الحكومة. ■

المطالبة بأعداد كوادرفنية مدربة قادرة على التعامل مع الآلات الحديثة

أن أهمية البحث ترجع إلى الدور الذى تلعبه الصناعات البيئية الصغيرة فى التغلب على مشكلة البطالة التى تعتبر من أهم المشاكل والتحديات التى تواجه الدولة فى الوقت الراهن. وأكد فريق العمل الذى قام بالدراسة أن الهدف من البحث: الوقوف على الصناعات البيئية الصغيرة والمتناهية الصغر التى تمارس بمحافظة مطروح والتعرف على أهم المشاكل والمعوقات التى تواجه القائمين عليها، ووضع المقترحات اللازمة لتلاقيها.

الصناعات البيئية بمحافظة مطروح:

١ - تصنيع الزيتون:

وتتركز معظم أشجاره المثمرة فى واحة سيوة وتعطى حوالى ٢٠٠ طن سنوياً فى المتوسط وتتعدد أصنافه المنزرعة فمنه الحامض - والوطيق والشماللى والمراتى، ويتجه معظم تصنيعه الآن نحو التخليل لأن كل ١٠٠٠ كيلو جم زيتون مخلل بالماء والملح العادى يمكن أن يحقق إنتاج قدره (١٢٥ كيلو)، وبينما إذا استخدمت هذه الكمية فى استخلاص الزيت سوف تعطى ١٥ - ١٧ كيلو جم فقط بالإضافة إلى أن عملية التخليل أسهل من عملية استخلاص الزيت وتدر عائداً أكبر.

٢ - تصنيع منتجات النخيل ويشمل:

أ - تصنيع البلح: يقدر عدد النخيل بمحافظة مطروح بنحو ٣١٤٠٣١ نخلة منها حوالى نحو ٣٠٩٠١٣ نخلة فى واحة سيوة أى بنسبة ٩٨,٠٤٪ من جملة، وتتعد أنواع النخيل فى المحافظة فمنه الصعيدي بنسبة ٢٠٪ ويدخل فى صناعة العجوة، والفريخى وهو بلح جاف، الضراوى وهو نصف جاف أو رطب، بالإضافة إلى بعض الأصناف الأخرى التى تستعمل غالباً كعلف الفريخى ونسبته ١٠٪.

ب - وقد لوحظ أن توزيع النخيل فى مناطق

الزراعة غير منتظم واحوال الزراعة بدائية كما لوحظ تجمع أنواع مختلفة من النخيل ويؤدى ذلك بطبيعة الحال إلى صعوبة فى الجمع وعدم الاهتمام بالمناطق بالإضافة إلى قلة العمالة المحلية، كما أن عملية تجفيف البلح بعد جمعه تتم فى مناشير (مسطاح) خاصة وبيئية غير سليمة. أضف إلى هذا كله أن صناعة العجوة تتم أغلبها بمكابس صغيرة توجد لدى الأهالى.

ب - تصنيع منتجات النخيل: حيث يستخدم جريد النخيل فى صناعة المقاعد والأقفاص اللازمة لتسويق المنتجات الزراعية، كما يستخدم فى إقامة أسوار حول الحدائق وتسقيف حجرات المساكن الريفية، أما الجذوع فتستخدم كدعامات (أعمدة) بالمباني ولأسقف المنازل، ويستخدم اللب فى صناعة الحبال والزعف.

٢ - النشاط الصناعى المعتمد على خامات غير زراعية فى محافظة مطروح ويشمل مايلي:

أ - صناعة الطوب من الحجر الجيرى: وتتمثل هذه الصناعة فى محاجر سلسلة أبو صيرة - الحمام على امتداد ٢٠ كيلو متر بطول الساحل وبطاقة إنتاجية تبلغ حوالى ٦٠ مليون قالب سنوياً.

ب - صناعة الجبس: توجد مصانعها فى العميد والغربانيات وتنتج سنوياً حوالى نصف مليون طن من المصيص.

ج - صناعة السجاد والأكله وبعض أنواع المنسوجات الصوفية: ويقوم بهذه الصناعة بدو المنطقة بل تشتهر بها بعض الأسر، ثم يتم تسويقها إلى الأسرة المنتجة.

٣ - الصناعات المعتمدة على الخامات:

ب - صناعة المقاطف: وتستخدم محليا فى تعبئة البلح وفى أعمال البناء ونقل منتجات المحاجر والمناجم.

ب - صناعة الحصر: ومنها الحصر العادية

وحصر الصلاة وحصر الجبن.

ب - الصناعات الخوصنية: ومنها صناعة الابراس التى تستخدم فى أغراض مختلفة وأهمها تعبئة البلح - صناعة العراجين والأطباق والسلال والقبعات وتستخدم فى الأغراض المنزلية.

ب - الصناعات المعتمدة على جريد النخيل: ومنها صناعة الأسرة والمقاعد والمناضد والأقفاص وتنتشر فى جميع قرى المحافظة ويزاولها الرجال دون النساء.

ب - الصناعات الغذائية: وتشمل صناعة (حفظ البلح - طحن الغلال - مستخرجات الألبان - المربى - صناعة تجفيف وتعبئة الملوخية السيوى - صناعة مربى التين).

ب - الصناعات المعتمدة على خامات غير زراعية: وتشمل صناعة الفخار، صناعة السجاد والأكله، الصناعات الجلدية، وصناعة الملابس البدوية.

ب - ويمكن القول بأن الصناعات الغذائية والصناعات المعتمدة على خامات غير زراعية - فى حاجة إلى مزيد من الاهتمام والتخطيط العلمى السليم لها حتى يتسنى استغلال موارد وأماكن المحافظة فى الاستغلال الأمثل فى ظل قدرة المحافظة على إنتاج كميات كبيرة من الزيتون والبلح والستين والألبان، علاوة على كميات لا بأس بها من أسماك البلطى والبروك بالمزارع السمكية المنتشرة بواحة سيوة، وكذا أعمال الخياطة والتطريز وإنتاج الحوايا والكراسى والخصوص، الأمر الذى يؤدى بدوره إلى تنمية وإزدهار الصناعات التى تعتمد على تلك المنتجات، التى سوف يكون لها دور أكبر فى أحداث التنمية الشاملة للمجتمع المطروحي والمساهمة فى تحقيق خطط الدولة التى تهدف إلى زيادة معدل الناتج القومى.

ملخص النتائج والتوصيات

النتائج - عدم استغلال امكانيات المحافظة الاستغلال الامثل لانتاج كميات كبيرة من الزيتون والبلح والموخية السيوى ذات الجودة عالية.

- عدم توافر الايدي العاملة المدربة للقيام بالصناعات البيئية المختلفة.

- عدم تزويد المصانع القائمة بأحدث الآلات اللازمة للانتاج والاعتماد على اساليب بدائية يدوية في اغلب الاحيان وما يترتب على ذلك من انخفاض مستوى جودة المنتجات.

- عدم قيام الجهات المعنية بأبراز اهمية التوسع في انتاج النباتات الزيتية وعدم تحديد المناطق المنتشرة على ارض المحافظة والتي تصلح لهذه الزراعات علاوة على عدم اعلام شباب الخريجين والمواطنين حيث يتسنى لهم الدخول في الصناعات التي تعتمد على هذه المنتجات خاصة في ظل تزايد الطلب عليها.

التوصيات - العمل على استخدام أحدث الاساليب العلمية المتطورة في عملية الجمع والتجفيف والتصنيع بما يحقق ميزة تنافسية داخلياً ودولياً في ظل خلوها من المواد الكيماوية.

- قيام مديرية القوى العاملة بمطروح بإعداد وتأهيل الكوادر الفنية المدربة القادرة على التعامل مع الآلات الحديثة المقترح استخدامها في عملية التصنيع.

- العمل على تزويد المصانع القائمة بأحدث وسائل الإنتاج ومراعاة الأصول العلمية أثناء مراحل الإنتاج المختلفة بدءاً من عملية الجمع ومروراً بعملية التجفيف والتعبئة.

- قيام الجهات المعنية بالمحافظة (مركز اعلام مطروح - جهاز بناء وتنمية القرية المصرية - إذاعة مطروح المحلية) بإجراء الدعاية اللازمة التي توضح أهمية الصناعات البيئية التي يمكن أن تقام على أرض المحافظة وتوضح مجالات الاستثمار المختلفة ومصادر التمويل التي تتيحها المحافظة والتعريف ببيوت الخبرة المتخصصة في إجراء دراسات الجدوى الاقتصادية في ظل التيسيرات والتسهيلات الكبيرة التي يقدمها السيد المحافظ في هذا الشأن لتشجيع المواطنين على اقامة المشروعات المختلفة خاصة شباب الخريجين.

النتائج عدم وجود دراسات أو مسح

بيولوجي للمنطقة للمساهمة في أنشطة الصيد المختلفة بالإضافة إلى عدم وجود سفن صيد حديثة متطورة أو سفن أبحاث للقيام بدراسات لتقدير الكميات المتاحة علاوة على عدم اقبال البدو على حرفة الصيد لما لها من

مخاطر ومشاق وذلك في ظل إمكانية قيام صناعات غذائية متطورة تعتمد على صيد الأسماك بكميات كبيرة بعد تلبية احتياجات السوق المحلي هذا بالإضافة إلى عدم التغلب على مشكلة عدم نمو لأسماك بالشكل الطبيعي بالمزارع السمكية المنتشرة بواحة سيوة والتي تعتمد على استخدام مياه الآبار المتوافرة بكميات كبيرة بالواحة.

تزايد كمية مياه الصرف أو سوء الصرف التي أدت إلى زيادة ملوحة الأراضي الزراعية بواحة سيوة وارتفاع منسوب المياه الباطنية بها الأمر الذي أدى إلى وجود تداعيات سلبية كثيرة على الإنتاج الزراعي بالواحة والذي تعتمد عليه كثير من الصناعات البيئية بالمحافظة.

عدم اقامة المعارض التسويقية اللازمة لتسويق المنتجات المختلفة.

التوصيات المزيد من المسح البيولوجي والدراسات بواسطة معهد علوم البحار بما لديه من إمكانيات علمية وفنية حديثة لاستغلال إمكانيات المحافظة الاستغلال الأمثل وكذا القيام بالدراسات العلمية اللازمة للتغلب على مشكلة ارتفاع درجة حرارة المياه المستخدمة في المزارع السمكية المقامة بواحة سيوة والتي تؤثر تأثيراً سلبياً على كميات وحجم الأسماك المنتجة. أسماك المبروك والبلطي.

- التوسع في إنشاء المصارف العمومية.

- دراسة وتطبيق نظم ري ملائمة لطبيعة الزراعة لتقليل مياه الصرف إلى أدنى حد ممكن وتقليل الفاوض بالتبخر ودراسة استخدام الأنابيب بدلا من القنوات المكشوفة.

- قيام مديرية التضامن الاجتماعي (قطاع الشؤون الاجتماعية) بإقامة المعارض الدائمة

والدورية للمساهمة في تسويق منتجات البيئة.

النتائج ارتفاع أعباء القروض التي يحصل عليها صغار المنتجين وفرض الضرائب عليهم خلال سنوات الإنتاج الأولى.

تدهور حالة المراعى واختفاء الكساء النباتي في بعض المناطق غرب مطروح ويرجع ذلك إلى الرعى الجائر واقتلاع الشجيرات لاستخدامها كوقود وما يترتب على ذلك من انخفاض إنتاج الألبان والجلود التي تعتمد عليها صناعات بيئية كثيرة.

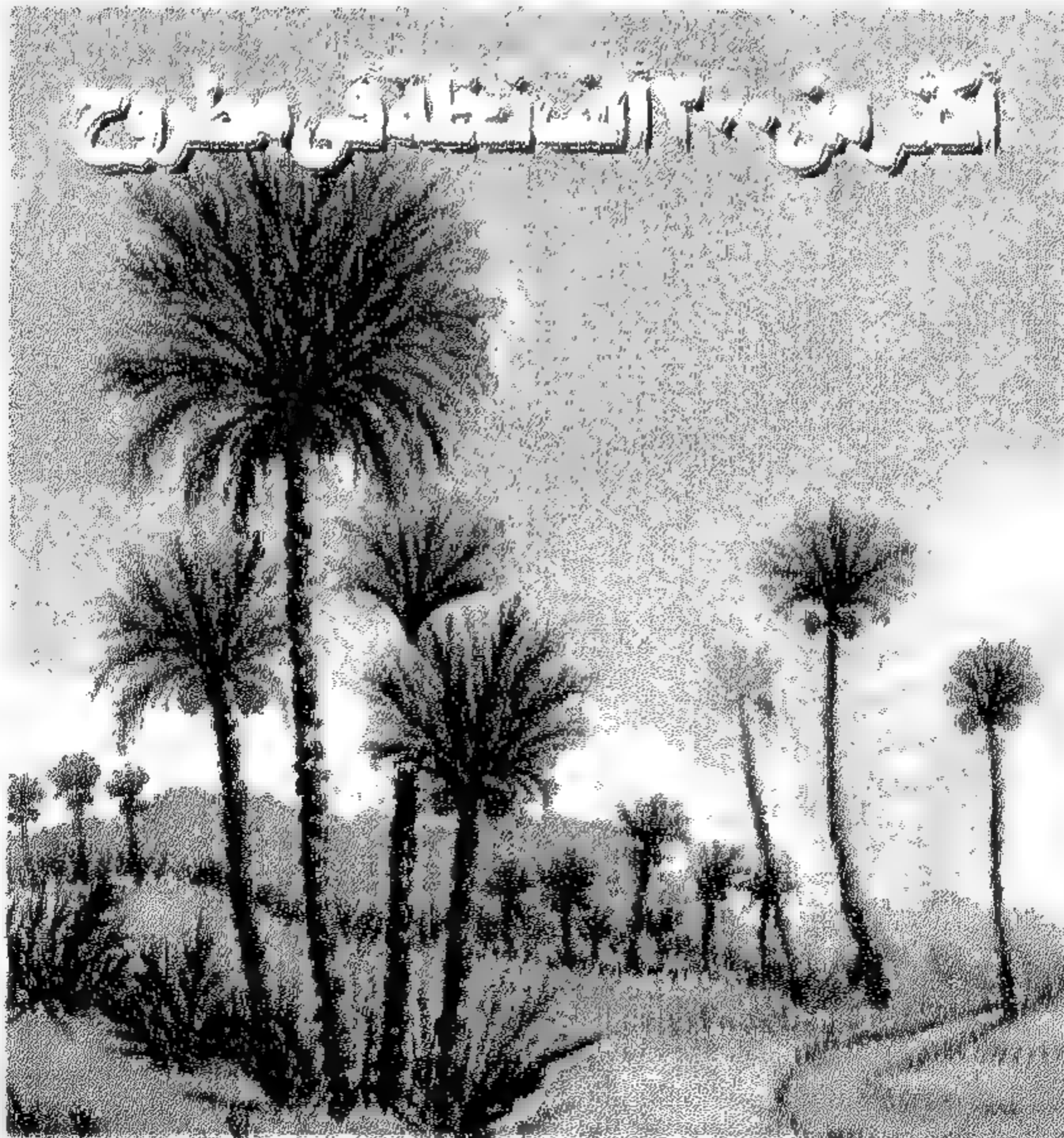
التوصيات دراسة إمكانية تقديم القروض لصغار المنتجين بفائدة بسيطة وتقديم تسهيلات متميزة في السداد بل دراسة إمكانية تقديم القروض المستخدمة في إقامة المشروعات والصناعات الصغيرة بدون فائدة (قرض حسن) علاوة على دراسة إمكانية إعفاء المولدين من صغار المنتجين من سداد الضرائب المستحقة خلال سنوات الإنتاج الأولى.

- قيام المجلس الشعبي بالمحافظة بدراسة هذه الظاهرة ومناقشتها واتخاذ الإجراءات اللازمة لتقديم مقترح سن قوانين منظمة لاستغلال المراعى وكذلك العمل على توفير الأعلاف الإضافية لموسم الجفاف حتى يستقر البدو وتقل تحركاتهم.

- العمل على تحسين حالة المراعى من الناحية الطبيعية بإنشاء السدود الكنتورية، النقر، سدود التوزيع - والتخلص من الحشائش والنباتات غير المرغوب فيها والتوسع في زراعة النباتات المطلوبة في الرعى.

النتائج وجود إمكانيات طبيعية كبيرة بالمحافظة يمكن استغلالها بإجراء الدراسات والبحوث اللازمة لتنميتها وتكويرها بمعرفة الجهات المتخصصة سواء على مستوى إمكانيات المحافظة على المستوى الزراعي (الزيتون، والتين، البلح، النباتات الزيتية) أو على مستوى الثروة الحيوانية المتميزة في ظل اعتماد الصناعات البيئية بالمحافظة على هذه النوعيات المختلفة من المنتجات.

التوصيات قيام الجهات المعنية كل فيما يخصه بإجراء الدراسات والأبحاث العلمية اللازمة لاستغلال هذه الموارد والإمكانيات الاستغلال الأمثل سواء على مستوى الانتاج الزراعي أو الحيواني أو السمكي والتي تعتمد عليها الصناعات البيئية المنتشرة بالمحافظة الأمر الذي يساهم في تحقيق خطط الدولة على كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.



مديريات التنظيم والإدارة بعض مشكلاتها التنظيمية والحل

الخدمة المدنية واقتراح السياسات والخطط ومباشرة تنفيذها بعد اعتمادها من السلطة المختصة.

- دراسة وسائل تحسين أسلوب العمل المتبع في وحدات شئون العاملين لرفع مستوى كفاءتها.

- استخلاص المبادئ العامة من الفتاوى التي تصدر في شئون العاملين والعمل على نشرها ومتابعة تنفيذها.

- إمسك سجل الإحصاء الوظيفي على مستوى المحافظة وقيد جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالوظائف والبيانات المتعلقة بالعاملين.

- تلقى شكاوى العاملين ودراستها وتحليلها والعمل على تلافى أسباب الشكوى.

- إعداد المقررات الوظيفية للمحافظة ولجميع الأجهزة الموجودة في إطارها.

- وصف وترتيب الوظائف وأعداد مشروع موازنة الوظائف ومتابعة تنفيذها.

- الإشراف على توزيع الأفراد في الحالات التي تستدعي ذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة بتوزيع القوى العاملة.

ثانيا: بعض المشكلات التنظيمية التي تواجه مديريات التنظيم والإدارة والحلول المقترحة لها:

١- بالنسبة لاختصاصات المديريات اختصاصات مديريات التنظيم والإدارة الواردة بقرار الإنشاء رقم ٩٢٧ لسنة ١٩٧٤ لا تعبر بصورة دقيقة عن ما تمارسه المديريات من اختصاصات في الوقت الحالي حيث أن هذه الاختصاصات حينما أعدت فإنها كانت تعبر عن اختصاصات مديريات شئون العاملين في حين أن مديريات التنظيم والإدارة تمارس حاليا اختصاصات عديدة بالإضافة إلى ما يتعلق بشئون العاملين ومن بين الاختصاصات التي تمارسها حاليا المديريات وهي غير واردة بالقرار الجمهوري المشار إليه ما يلي:

- التدريب الإداري لجميع العاملين بدائرة المحافظة من خلال مراكز التدريب الإداري بالمديريات.

- تطوير نظم العمل وتقويم الأداء لوحدة الإدارة المحلية ومديريات الخدمات.

- التنظيم وإعادة التنظيم لوحدة الإدارة المحلية ومديريات الخدمات.

- الإشراف والمتابعة لمراكز الخدمات الجماهيرية الواقعة في دائرة المحافظة.

ويقترح في هذا الشأن مايلي:



■ إعداد/محمد زكي محمد

مدير عام بالجهاز

عدد ٢٢ مبنى لمديريات التنظيم والإدارة ولم يتبقى سوى ٥ مديريات فقط لم يتم إنشاء مبنى مستقل لها.

- وتهدف مديريات التنظيم والإدارة وفقا للقرار الجمهوري رقم ٩٢٧ لسنة ١٩٧٤ سالف الإشارة إلى التخطيط والإشراف والتوجيه والمتابعة بالنسبة لكل ما يتعلق بشئون العاملين المدنيين وتنفيذ قوانين الخدمة المدنية في دائرة المحافظة كما تتولى التوجيه والتنسيق بين وحدات شئون القائمين في المحافظة والمدن والقرى ومديريات الخدمات وفروعها داخل نطاق المحافظة.

- وفي سبيل تحقيق أهدافها تمارس المديريات الاختصاصات التالية:

- القيام بالدراسات والبحوث في مجالات

أولا: تعريف بمديريات التنظيم والإدارة:

- أنشئت مديريات التنظيم والإدارة بالقرار الجمهوري ٩٢٧ لسنة ١٩٧٤ (بإنشاء مديريات شئون العاملين بالمحافظات) والتي تم تعديل مسماها إلى التنظيم والإدارة بموجب قانون ربط الموازنة.

- وقد تضمنت المادة الأولى من القرار الجمهوري المشار إليه ما يلي: (تنشأ في كل محافظة مديرية لشئون العاملين تتبع المحافظة).

- وتطبيقا لنص المادة المشار إليها فقد تم إنشاء عدد ٢٧ مديرية للتنظيم والإدارة بجميع محافظات الجمهورية البالغ عددها ٢٦ محافظة بالإضافة إلى مدينة الأقصر باعتبارها مدينة ذات طابع خاص.

- وقد قام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بجهود كبيرة بهدف تفعيل دور المديريات ورفع كفاءتها وتدعيمها ماديا ومعنويا حتى تستطيع تحقيق أهدافها وتساهم بدور فعال في التطوير الإداري بالمحليات.

- وقد أعد الجهاز خطة استثمارية استهدفت إنشاء مباني مستقلة لمديريات التنظيم والإدارة وتجهيز هذه المباني بكل ما يلزمها من الأثاث والمعدات اللازمة لممارسة المديريات لأعمالها كما تم تخصيص سيارات لانتقالات مديري ووكالء المديريات ومن خلال الخطة الاستثمارية المشار إليها فقد تم إنشاء وتجهيز



المتفرحة لها

العمل على تعديل القرار الجمهوري رقم ٩٣٧ لسنة ١٩٧٤ على أن يشمل ذلك تعديل مسمى المديريات من شئون العاملين إلى التنظيم والإدارة وتعديل الاختصاصات الواردة بالقرار الجمهوري المشار إليه بما يتمشى مع الاختصاصات الفعلية التي تمارسها المديريات ويمكن إضافة بعض الاختصاصات الأخرى للمديريات تمشيا مع المتغيرات التي حدثت بالمجتمع المصري بوجه عام والمحليات بوجه خاص وخاصة ما يتعلق بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

وخاصة أن القرار الجمهوري رقم ٩٣٧ لسنة ١٩٧٤ سالف الإشارة قد مضى على صدوره أكثر من ثلاثين عاما.

٢- بالنسبة للهيكل التنظيمي للمديريات: ١/٢ سبق أن أعد هيكل تنظيمي نمطي (موحد) لمديريات التنظيم والإدارة منذ حوالي ١٢ عاما وأعد هذا النمط على مستويين يشمل المستوى الأول (أ) المديريات التي قمة وظائفها الدرجة العالية، ويشمل المستوى الثاني (ب) المديريات التي قمة وظائفها مدير عام ويبلغ عدد مديريات المستوى الثاني حاليا ٤ مديريات فقط هي (مرسى مطروح - الوادي الجديد - البحر الأحمر - مدينة الأقصر) وباقي المديريات. المستوى الأول (أ) ويلاحظ أنه خلال الفترة الماضية منذ اعداد الهيكل النمطي للمديريات قد حدثت متغيرات عديدة في أدوار واختصاصات المديريات تتطلب إعادة النظر في النمط التنظيمي الحالي حتى يعبر الهيكل التنظيمي الجديد بموضوعية عن الأنشطة والاختصاصات الفعلية التي تمارسها المديريات حاليا مع الأخذ في الاعتبار عند اعداد الهيكل الجديد أن يستوعب الأنشطة المستقبلية التي يمكن أن تسند إلى المديريات تمشيا مع مبدأ مرونة التنظيم.

٢/٢- كما يلاحظ أيضا أنه منذ حوالي عامين تم رفع مستوى عدد ٩ مديريات من المستوى (ب) إلى المستوى (أ) على تلك المديريات إلا أنه لم يتم إعادة تنظيم تلك المديريات وبقيت هيكلها كما هي قبل رفع مستواها. مما ترتب عليه وجود خلل تنظيمي بتلك الهياكل.

٣/٢- أيضا لوحظ منذ فترة قصيرة ظهور وظيفة وكيل ثالث ببعض مديريات التنظيم والإدارة على رغم أن الهياكل التنظيمية المعتمدة للمديريات لا تشمل سوى على وكيلين فقط

وقد تم التوسع في هذه الظاهرة في الفترة الأخيرة حتى بلغ عدد المديريات التي يوجد بها وكيل ثالث ١٠ مديريات من بينها القاهرة، الجيزة، القليوبية، المنوفية... الخ. ويقترح في هذا الشأن:

إعداد دراسة تنظيمية للتعرف على طبيعة دور اختصاصات الوكيل الثالث وما إذا كان هناك حاجة فعلية لوجود هذه الوظيفة من عدمه سواء في كل أو بعض المديريات.

وفي حالة ظهور حاجة ضرورية لوظيفة الوكيل الثالث فإنه يمكن إعادة تنظيم المديريات بحيث تدرج هذه الوظيفة بالهيكل التنظيمي المعتمد للمديرية ويحدد دورها واختصاصاتها بصورة واضحة محددة تفاديا لما يمكن أن يحدثه ذلك من تنازع أو تداخل أو تهميش لدور واختصاصات بعض وكلاء المديرية.

- وبالنسبة للعلاقات التنظيمية بين مديريات التنظيم والإدارة والجهاز من ناحية وعلاقتها بالمحافظة الواقعة في دائرتها من ناحية أخرى.

من المعروف أن المديريات تتبع فنيا للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتتبع إداريا للمحافظ المختص أي أن المديرية يقع عليها نوعين من الإشراف فني وإداري.

ولذلك فإنه يحدث أحيانا بعض الفوضى وعدم التحديد الدقيق لتلك العلاقات وتخضع هذه العلاقات في أحيان كثيرة للنواحي الشخصية ففي حالة قدرة مدير المديرية على اكتساب ثقة وتعاون قيادات المحافظة فإنه يتم تلبية بعض احتياجات المديرية وخاصة الاحتياجات المالية لأعمال الصيانة والترميمات والدهانات وغيرها وإمكانية تدبير وسيلة انتقال للمديرية أما في حالة عدم قدرة المدير على اكتساب ثقة وتعاون قيادات المحافظة فإن هذه الاحتياجات تحال إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الذي لا يستطيع تلبية تلك الاحتياجات في أحيان كثيرة نظرا لأن بعضها يدخل ضمن بنود الباب الثاني بالموازنة وهذا البند مدرج بموازنة المديرية وهذه الموازنة عبارة عن فرع بموازنة المحافظة التابعة لها وفي أحيان كثيرة فإن المدرج بهذا البند لا يفي باحتياجات المديرية.

لذا فإنه يقترح العمل على التحديد الواضح والدقيق للعلاقات التنظيمية بين مديريات التنظيم والإدارة وبين الجهاز من ناحية أخرى وخاصة بالنسبة للعلاقات المالية والإدارية حتى تستطيع المديريات القيام بواجبها تجاه وحدات الإدارة المحلية ومديريات الخدمات الواقعة في نطاقها الجغرافي.

الاشتراكات والمراسلات وقواعد النشر بالمجلة

المراسلات: توجه المراسلات باسم الأستاذ/ مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة - تليفاكس : ٢٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات: الاشتراك السنوي داخل الجمهورية اثني عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا أو بشيك باسم السيد/ أمين صندوق مجلة التنمية الإدارية - الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

الإعلانات: يتفق عليها مع إدارة المجلة وفقا للشروط المحددة للإعلان بها ولقائمة الأسعار المعتمدة من المجلس الأعلى للصحافة.

قواعد النشر في المجلة:

تقبل إدارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية :

• أن تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التي صدرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الإدارية.

• تكون أصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارئ.

• تتسم الدراسات والبحوث والمقالات بالمنهج العلمي في البحث والاسناد الموضوعي وتعد بلغة عربية سليمة وتكتب على الآلة الكاتبة.

• تعبر البحوث والدراسات عن رأي كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة، وتقع مسؤولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع المستند إليها عليهم شخصيا.

• كل ما ينشر أو يقبل للنشر في المجلة لا يجوز إعادة نشره بأية طريقة من طرق النشر إلا بإذن كتابي من إدارة المجلة.

• تنشر الموضوعات في المجلة في الموعد الذي تحدده إدارة المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التي تحدد أولويات النشر.

• للمجلة الحق في قبول أو رفض نشر أية موضوعات ترد إليها ولا تلتزم برد الموضوعات التي لا يتم قبولها أو نشرها.

أضواء على التجربة الكورية

النظام الاجتماعي والاقتصادي



■ إيلداد سوسن مريسي

باحث أول بالإدارة العامة للعلاقات الخارجية

التكنولوجيا الحديثة في التحكم في نوع الجنين ليكون دائماً القادم مولوداً ذكراً!!! ولكن تم إصدار تشريعات تمنع ذلك للحفاظ على النوع (Gender).

ورغم وصول هذه الدولة لمصاف البلاد المتقدمة وأحد النُمور الآسيوية، إلا أن نسبة النساء إلى الرجال في الوظائف عالية التخصص.. يعد قليلاً جداً مقارنة بعددهم في الوظائف التقليدية - كوظيفة استقبال في المصانع العملاقة أو في الوظائف الإدارية بالمؤسسات الصناعية وغيرها - على عكس ما يحدث في مصر، حيث غزت المرأة جميع الوظائف والمجالات التي يشغلها الرجل بما فيها القضاء. إن المجتمع الكوري يعتبر مجتمع قائم على سياسة هامة منذ البدء نحو ثورة التصنيع في عهد أول رئيس بعد الحرب الكورية ١٩٥٠ - ١٩٥٣ هذه السياسة هي «التصنيع الموجه للتصدير»، فهم يستخدمون التكنولوجيا العالية ويعتمدون على الدراسات والتخطيط السليم للتعرف على آليات السوق واحتياجاته والاستخدام الأمثل للموارد التي يتم استيرادها - حيث تعتبر من البلاد ضعيفة الموارد الطبيعية، بل تكاد تكون معدومة الموارد وقد تبين ذلك من الجداول الموضحة بعده، حيث أن حجم وارداتها من دول الشرق الأوسط وخاصة التي تمتلك البترول، الغاز الطبيعي، ومستلزمات التصنيع سواء ثقيلة أو بسيطة تعادل ثلاث أضعاف صادراتها لهذه الدول، على عكس حجم وارداتها من مصر حيث أن حجم صادراتها لمصر يعادل ضعف وارداتها من مصر. والجداول التالية توضح هذه العلاقة: وبالنظر لجداول ٢ بعاليه قد يثار تساؤل حول كيف لبلد يعتمد اعتماداً كلياً على وارداته من المواد الخام والتي بلغت قيمتها عام ٢٠٠٤ مبلغ ٢٢٤ مليون دولار أي نسبة ١٥٪ تقريباً من إجمالي وارداتها

لقد هالني ما وجدت في هذا البلد - مجتمع

شرقي بكل ما يحمله من عادات وتقاليـد سامية نفتقد إليها الآن، مجتمع تجمعه الألفة واحترام الذات، واحترام الصغير للكبير، والولاء للوطن - وهو أسمى المبادئ التي ترعرعنا عليها - وكذا الولاء للأسرة، وإتقان العمل، وتبسمك في وجه أخيك صدقة.

الإبتسامة دائماً والتروى والموضوعية عند مناقشة الأمور لإقناع الآخر. أنك تستشعر ذلك منذ أن تحتفظ بمكانك على متن الطائرة الكورية حتى تصل إلى الأراضي الكورية، وتمشي في شوارعها، وتتعامل مع الأفراد في المصالح الحكومية أو قضاء أي مهمة أو مصلحة، فأنت في كل خطوة مطوق بعقب ابتسامة رقيقة، ومطوق باحترام لا مثيل له وإحساس بأدمية تجعلك تمشي وتحلق في المدينة الفاضلة.

ورغم الانفتاح على المجتمعات الغربية والمجتمع الأمريكي بصفة خاصة، إلا أن الظاهرة اللافتة للنظر في الشارع الكوري هو الحفاظ على الآداب العامة ولا يوجد أي مظهر من مظاهر الإنفلات الأخلاقي أو خدش الحياء الذي يميز بعض المجتمعات الغربية.

النظام الاجتماعي في كوريا

في إحدى المحاضرات التي تلقيناها عن النظام الاجتماعي في كوريا، اكتشفنا أن هناك تشابه كبير في بعض العادات الموروثة بالمجتمع المصري، حيث أنهم ومازالوا حتى الآن يوجد تفرقة بين الذكر والأنثى، حيث أن الأسرة تعتبر الولد هو امتداد للأسرة والحفاظ على أسمها، وهو الذي سيحيى ذكرى الوالدين بعد وفاتهم، وعليه حين يبشر أحدهم بقدوم مولود ذكر تقام الحفلات التي تتكلف مبالغ باهظة فرحة بقدوم ولي العهد هذا وخاصة أول مولود!! وقد عرضت لنا الأستاذة الجامعية التي تلقى هذه المحاضرات مراسم الاحتفال بقدوم الابن الأول لها - احتفال فوق الوصف!!

ومازالت حتى الآن في القرى الكورية يعلقون أنواع معينة من البقول والحبوب الجافة وبعض متعلقات للذكور على مداخل البيوت لتكون مبعثراً للأسرة التي تقطن هذا المنزل بذرية ذكورية!!

وإذا سألت الإناث من أجدر الناس بالاحترام في حياتك يكون الرد: «أبي - أخي ثم زوجي» وقد أثير جدلاً ومشكلة تم حسمها للحفاظ على النوع عندما استخدمت

جدول رقم (١)

السنة	الصادرات (بليون دولار)	الواردات (بليون دولار)
١٩٩٥	٤,٨	١١,٨
١٩٩٦	٥,٧	١٥,٠
١٩٩٧	٥,١	١٧,٢
١٩٩٧	٦,٥	١١,٤
١٩٩٩	٦,٢	١٤,٦
٢٠٠٣	٧,٦	٢٦,٩
٢٠٠٤	١١,٠	٢٣,٧
٢٠٠٥	٧,٩	٢٨,٤

جدول رقم (٢)

السنة	الصادرات (بليون دولار)	الواردات (بليون دولار)
٢٠٠٠	١٦٠,٥ (١٦)	١٧٢,٣ (٤,٤)
٢٠٠١	١٤١,١ (١٧)	١٥٠,٤ (٤,٧)
٢٠٠٢	١٥٢,١ (١٤)	١٦٢,٥ (٤,٦)
٢٠٠٣	١٧٨,٨ (١٥)	١٩٣,٨ (٤,٤)
٢٠٠٤	٢٢٤,٥ (١٥)	٢٥٣,٨ (٤,٣)

مقارنة بقيمة صادراتها للدول العربية والتي تبلغ ١١,٠٠ بليون دولار عام ٢٠٠٤ أي بنسبة ٤,٤٪ من إجمالي صادراتها تقريباً. (جدول رقم ٢ السابق عرضه).

٣- سعيها إلى المشاركة في إقامة مشروعات البنية التحتية والمشروعات العملاقة بعد أن سعت كوريا إلى تحسين العلاقات الدبلوماسية في الفترة الحديثة مع منطقة الشرق الأوسط بعد انتهاء حرب أكتوبر ١٩٧٣.

٤- إتجاه كوريا الجنوبية إلى خلق مناخ مناسب للاستثمار وخاصة في منطقة الشرق الأوسط ليس فقط في المجال الاقتصادي ولكن في المجال الثقافي والاجتماعي.

٥- مساهمة رجال الأعمال الكوريين في عمليات التصنيع منذ إنطلاق ثورة التصنيع (تكوين تشيبيولات لتحقيق إصلاح اقتصادي واجتماعي) كشركة هيونداي لصناعة السيارات والسفن العملاقة - شركات سامسونج للأجهزة والألكترونيات.

٦- خلق جو من الصداقة في منطقة

جدول رقم (٥)		
السنة	الصادرات (بليون دولار)	الواردات (بليون دولار)
١٩٩٥	٤,٨	١١,٨
١٩٩٦	٥,٧	١٥,٠
١٩٩٧	٥,١	١٧,٢
١٩٩٧	٦,٥	١١,٤
١٩٩٩	٦,٣	١٤,٦
٢٠٠٣	٧,٦	٢٦,٩
٢٠٠٤	١١,٠	٣٣,٧
٢٠٠٥	٧,٩	٢٨,٤

المقومات للنهوض بصناعة الحديد والصلب والقطن والصناعات التعدينية. • أنها لم تسعى إلى الاستفادة من تجارب البلاد التي كانت متخلفة عنها اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا في تلك الحقبة ثم انطلقت إنطلاقا منها كاليابان - الصين - كوريا الجنوبية.

مما تقدمو لتحقيق المعادلة الصعبة للوصول بالمجتمع المصري إلى الإنطلاقة التي حققتها دولة كوريا الجنوبية مع المحافظة على السمة الرئيسية والموروثات والعادات والتقاليد والانضباط الأخلاقي التي تميز فترة الخمسينيات والتي مازالت واضحة في المجتمع الكوري ولم تتأثر بالتطور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الحالي فلا بد من:

• النهوض وتصحيح مسار التعليم في مصر مع التركيز على الحب والولاء للوطن والمحافظة على عاداتنا وتقاليدينا سواء داخل الأسرة والمدرسة.

• التركيز على مجالات الإصلاح الإداري والاستفادة من تجارب بعض الدول وخاصة دول جنوب شرق آسيا. • تطوير صناعة الحديد والصلب وخصخصة القطاعات التي أثبتت التجارب فشلها في تحقيق التنمية الشاملة.

• تنمية الموارد البشرية وهي أهم عناصر التنمية الشاملة. وللحديث بقية عن التجربة الكورية في:

• مجال الإصلاح الإداري ومردوده على الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي.

• الدروس المستفادة من التعرف على المجتمع الاقتصادي والاجتماعي. • الدروس المستفادة من التعرف على المجتمع والخبرة الكورية.

• المواقف والطرائف التي تعرض لها المندوبين في ضوء اختلاف الثقافات.

جدول رقم (٤)		
السنة	الصادرات	الواردات
٢٠٠٢	٢٢٠	١٣٤
٢٠٠٣	٤٢٥	١٥٩
٢٠٠٤	٥٤٠	٢٩٠

بين العرب والحدود البعيدة للصين والقريبة من جزيرة شيلا وهي تسمية شبه الجزيرة الكورية الآن. وقد شغل بعض العرب المسلمين مناصب إدارية عليا في عهد الأسرة الحاكمة (كوريو) في الفترة ٩٣٦ - ١٩١٠، كما يوجد مساجد في سول العاصمة مما يؤكد عمق العلاقة من قديم الزمان

أما أوجه الاختلاف في هذه الفترة وماتلاها - ومازال الكلام على لسان «Chio» فهي للآتي:

• إن استراتيجية بارك في النهوض بكوريا هي «التصنيع الموجهة للتصدير» أما سياسة اقتصادية رشيدة وخطط طويلة الأجل للتنفيذ، إلا أن ناصر قد رفض هذه الآليات والتي أدت بدورها إلى معاناة الاقتصاد المصري حتى الآن. وهذا يوضح العلاقة العكسية لحجم صادرات كوريا لمصر مقابل وارداتها إذا ما قورن بحجم صادرات كوريا لمنطقة الشرق الأوسط مقابل وارداتها كما هو موضح بالجدولين التاليين:

جدول رقم (٤) صادرات كوريا لمصر مقابل واردتها:

جدول رقم (٥) صادرات كوريا لمنطقة الشرق الأوسط مقابل واردتها:

عدم الاستفادة من الموارد الطبيعية التي حباها الله لمصر لإقامة المشروعات الصناعية العملاقة وخاصة في فترة الستينيات حيث كان وضع مصر أفضل حالا من كوريا الجنوبية وكان لديها

الشرق الأوسط ومصر لصالح الشركات والبضائع الكورية وذلك من خلال قيام القيادات الكورية بتبادل الزيارات وتقديم البرامج التدريبية كمنح لبعض الدول العربية ومساندة الدول التي تعاني من الاحتلال الصهيوني والأمريكي لحل قضاياها.

واستعراض الموقف السياسي والاقتصادي والاجتماعي لكل من كوريا ومصر في فترة الخمسينيات وحتى أواخر الستينيات وفقا للدراسة التي أعدها د. (Chio) أستاذ الاقتصاد والعلوم السياسية بأحد الجامعات بسول فإن هناك أوجه تشابه بل والأهم أوجه اختلاف أدت إلى وجود هذه الفجوة في معدلات النمو الاقتصادي بين البلدين يمكن سردها على النحو التالي:

• حكم البلدين في منتصف الخمسينات ونهاية الستينيات قيادة عسكرية تتسم بالقوة الرئيس عبدالناصر من ١٩٥٢ - ١٩٧٠ أي ١٨ عام، الرئيس بارك الذي حكم أيضا كوريا لمدة ١٨ عام من ١٩٥٣ - ١٩٧١.

• إتجاه كل من الرئيسين إلى الاهتمام بسياسة التعليم ومجانية التعليم إلا أن سياسة بارك ركزت على تأهيل عناصر يمكن توجيهها للمشاركة في العمل والتصنيع وليس إقرار عناصر متعلمة تعليم جامعي لا تفيد المجتمع.

• محاولة تحويل بلديهما من مجتمعات زراعية إلى مجتمعات صناعية.

• القيم والمبادئ والمورثات الاجتماعية المتشابهة سواء داخل الأسرة أو في ولاء المواطن لبلده بكلا البلدين وقد انتقلت بعض المورثات الإسلامية والقيم والمبادئ السامية حيث ترجع علاقة كوريا الجنوبية بالدول العربية الإسلامية منذ عام (٨٢٠ - ٩١٢) حيث كان هناك علاقات تجارية



٩٥٠ ألف عدد العاملين بالحكومة الكورية

وموظف لكل ٥٠ مواطن

■ إعداد: إيوان عبد الرحمن زكي

مدرب بمركز إعداد القادة

تعتبر دولة كوريا الجنوبية من الدول النامية التي حققت تقدماً سريعاً في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية، وبالرغم من محدودية الموارد الطبيعية وندرتها وسوء الأحوال المناخية والطبيعة الجبلية إلا أن التنمية في كوريا الجنوبية اعتمدت على العنصر البشري باعتباره الباعث الرئيسي للنهضة والتنمية.

استندت إرادة التنمية في كوريا الجنوبية على عدة محاور وهي:

١ - ثقافة الاكتفاء الذاتي بحسن استغلال الموارد المتاحة ورقص المنتجات المستوردة من الخارج.

٢ - دفع روح الانتماء والمشاركة الشعبية عن طريق فتح باب التبرع بالأموال والذهب خلال الأزمة الاقتصادية التي تعرضت لها كوريا. وتخصيص يوم عطلة في كل عام يتوجه فيه كافة أفراد المجتمع لزراعة الجبال لتوفير المواد الغذائية.

٣ - تمكين القطاع الخاص من المشاركة الفعالة في التنمية من خلال دعمه بالأموال اللازمة ومنحه تيسيرات ضريبية في حالة تحقيق أرباح نظير مساهمته في تدوير رأس المال في المجتمع والقضاء على البطالة والتنمية الاجتماعية من إنشاء مدارس ومستشفيات ومدن جديدة.

٤ - تشجيع الابتكارات الجديدة ووضعها في حيز التنفيذ الفعلي.

نظام الإدارة المحلية في كوريا الجنوبية

تقع وزارة الإدارة المحلية والشؤون الداخلية (MOGAHA) على قمة الإدارة المحلية بكوريا وتختص بالتطوير الإداري وحفز الابتكار والتغيير في مجال الإدارة الحكومية. وتطبق الحكومة الإلكترونية على المستوى المركزي والمحلي.

— ويشتمل نظام الإدارة المحلية من ١٦ محافظة موزعة على ثلاثة أقاليم رئيسية وذلك على النحو التالي:

عدد (١) محافظة رئيسية وهي العاصمة سول.

عدد (٦) محافظات حضرية.

عدد (٩) محافظات ريفية.

ويبلغ إجمالي عدد المدن بكوريا ٧٧ مدينة و٨٦ قرية.

— ويتكون نظام الإدارة المحلية من المحافظين والعمد وأعضاء المجالس المحلية ويتم اختيارهم بالانتخاب المباشر كل ٤ سنوات.

وصولا إلى تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات الحكومية.

— المشاركة الفعالة بين منظمات القطاع الخاص والمنظمات الأهلية في إدارة شئون المجتمع، ومن الملاحظ تزايد نسبة المنظمات الأهلية في كوريا من ٢١,٦٪ عام ١٩٨٠ إلى ٥٦,٥٪ عام ١٩٩٠.

— الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير نظم العمل بالإدارة المحلية وتبسيط الإجراءات لتيسير على العاملين والمتعاملين مع الجهات الحكومية وتقديم خدمات عالية الجودة.

الإدارة المحلية الإلكترونية

تركز الحكومة في كوريا على تلبية احتياجات المواطنين من الخدمات المركزية والمحلية بأسرع وقت وأقل مجهود وتكلفة وذلك من خلال إتاحة قنوات إلكترونية لتقديم الخدمات، وقد تم ميكنة كافة العمليات التي تتم بالأحياء من تسجيل ملكية وتوصيل مرافق وخدمات وتصاريح.. مع ربط كافة المعاملات التي تتم مع المواطنين بقاعدة بيانات تتضمن كافة الوثائق والمستندات التي يحتاجها المواطن ويمكن استخراجها عن طريق الخدمة الذاتية بعد سداد الرسوم المقررة.

— كما تم إنشاء مراكز للمعلومات بكل قرية لتسجيل المنتجات الزراعية لإتاحة الفرص المناسبة لتسويق هذه المحاصيل..

نظام تدريب العاملين

يتم تدريب العاملين بالإدارة المحلية بمعهد التنمية الإدارية للحكومة المحلية (LOGODI) ويتم فيه تدريب العاملين بكافة المستويات الإدارية بنظام الإقامة الكاملة وتمتد فيه مدة التدريب إلى عشرة أشهر.

كما تم إنشاء معهد لإدارة الشئون المحلية ويتم فيه عمل دراسات أكاديمية ويمنح شهادات علمية معتمدة في مجال الإدارة المحلية.. بالإضافة إلى إنشاء مراكز للتدريب داخل كل محافظة..

وتتنوع المجالات التدريبية حيث تشمل تكنولوجيا المعلومات والمهارات الإدارية والقيادية كما يتم تنفيذ برامج متخصصة للقيادات النسائية..

من العرض السابق يتضح مدى الاهتمام الذي أولته الحكومة الكورية لتنمية العنصر البشري واستثمار طاقات الإبداع والابتكار لديه لدفع مسيرة التنمية والتقدم في كافة المجالات وصولا إلى الرفاهية وجودة الحياة.

— يبلغ عدد العاملين في الإدارة المحلية ٣٤٣٤٩٤ موظفا بنسبة ٣٦٪. كما يبلغ عدد العاملين بالحكومة المركزية ٦١١٢١٩ موظفا بنسبة ٦٤٪. وبهذا يكون إجمالي عدد العاملين على مستوى الدولة ٩٥٤٧١٣ موظفا..

وفي حين يبلغ عدد السكان ٤٨ مليون نسمة وبذلك تكون نسبة عدد العاملين بالحكومة إلى إجمالي عدد السكان ٥٠:١ أي بواقع موظف لكل ٥٠ مواطنا.

— ويتدرج العاملين بالحكومة بصفة عامة بداية من الدرجة التاسعة التي تمثل أدنى درجات التعيين إلى الدرجة السادسة (العاملين بالإدارة الوسطى والتنفيذية) ثم يتم عقد امتحان تأهيلي للالتحاق بوظائف الإدارة العليا التي تبدأ من الدرجة الخامسة حتى الدرجة الأولى التي تمثل قمة الوظائف الحكومية.. بدأت كوريا في التحول من النظام المركزي للإدارة المحلية إلى نظام الإدارة الذاتية AUTONOMY اعتباراً من عام ١٩٨٧ ويتميز هذا النظام بالمشاركة بين الوحدات المحلية والوحدات المركزية عن طريق تفويض جزء من السلطة للحكومة المحلية بما يتيح لها حرية اتخاذ القرارات في شئونها الداخلية في إطار السياسة العامة التي تضعها الوحدات المركزية.

الإصلاح الإداري للحكومة المحلية

— يقوم الإصلاح الإداري على اللامركزية والحكم الرشيد للتحرك السريع لمواجهة الأزمات الاقتصادية والضغط المالي التي تواجه الدولة وذلك من خلال نظام ROH للإدارة والذي تم إسناده إلى اللجنة الرئاسية للابتكار الحكومي واللامركزية والتي يتبعها عدد من اللجان الفرعية في مجالات الحكومة الإلكترونية - اللامركزية - الإدارة المحلية - الضرائب والنظام المالي.

— تستند رؤية الإصلاح الإداري على المفاهيم الإدارية الحديثة للحكم الجيد القائم على الشفافية والمساءلة والانفتاح والعدالة والتفويض

سهولة الحصول على

جميع الخدمات ذاتياً من

خلال القنوات

الإلكترونية

MISR PETROLEUM



زيوت تحقق انطلاقة جديدة

HIGH QUALITY



نظرية تاريخية:

لقد ساد في الخمسينات النموذج الاقتصادي المتجه نحو تكوين رأس المال والقائل بأن عمليات التنمية تحتاج أساساً إلى تمويل خارجي وأن من شأن تراكم رأس المال المستمر أن ينعكس إيجاباً عاجلاً أم آجلاً على مختلف الفئات الاجتماعية. وعلى ضوء ذلك تم إعمار اليابان التي دمرتها الحرب من خلال مشروع «فجاء التمويل الخارجي ليدعم قوى عاملة مؤهلة تأهيلاً عالياً ومجتمعاً ذا مستوى تعليمي مرتفع فتوفرت

مقومات التشغيل لقوى عاملة ذات إنتاجية مرتفعة نسبياً من هنا تم النظر إلى العنصر البشري كوسيلة للتنمية. ومع بداية الستينيات اتجهت نماذج النمو الاقتصادي إلى الاستثمار في البشر من خلال إعطاء أولوية للتعليم والتدريب وظهر في تلك الفترة مفهوم «تنمية الموارد البشرية» وهذا المفهوم قد أولى البشر عناية خاصة من حيث توفير المستلزمات الضرورية لتمكينهم من مزاولة إنتاجهم ورفع إنتاجيتهم.



إعداد: أ. سعاد خليل باحث أول

ومع السبعينات عالج الفكر التنموي مسألتين مهمتين:

الأولى: تتعلق بعدالة توزيع الدخل ومعالجة ظاهرة الفقر.

الثانية: ترتبط بأهمية تأمين الحاجات الأساسية لأفراد المجتمع كافة. من هذا يتبين أن البشر هم هدف التنمية.

ويمكن إجمالاً تلخيص مسيرة مضمون التنمية البشرية عبر العقود الأربعة التي تسبق عقد التسعينيات.

● فركزت خلال الخمسينيات على مسائل «الرفاء الاجتماعي» والتي تركز أساساً على الانتفاع بالقدرات البشرية المكتسبة.

● وفي الستينيات اعتبر العنصر البشري هو العنصر المتبقى للتنمية.

● وفي السبعينيات تم التركيز على تخفيض وطأة الفقر وتوفير الحاجات الأساسية.

● أما في الثمانينيات أضحت الجانب المهم بسبب ظهور التكنولوجيا والاستغناء إلى حد ما عن العنصر البشري.

● في مطلع التسعينيات ومع صدور تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٠ حدثت قفزة نوعية في الفكر التنموي من حيث معالجته التنمية البشرية والانتفاع بالقدرات البشرية بحيث أعيد

التوازن للمقولة الداعية إلى أن الإنسان هو صانع التنمية وهو هدفها.

دور الأمم المتحدة في تنمية الموارد البشرية

شكل التعليم والتدريب النواة التي تمحور حولها مضمون التنمية في منظومة الأمم المتحدة ففي تقرير صادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي حددت ثلاثة أوجه رئيسية لتنمية الموارد البشرية هي:

١- استخدام أفضل للقوى العاملة من خلال توفير مستويات أعلى من التشغيل المنتج.

٢- تحسين نوعية القوى العاملة من خلال التعليم المهني والتدريب.

٣- تحفيز الدعم الشعبي لجهود التنمية الوطنية وإشراك أوسع للفئات الاجتماعية.

دور التعليم والثقافة والحضارة

في مسيرة التنمية البشرية التعليم:

تتاولت التنمية البشرية التعليم من ثلاث زوايا رئيسية هي:-

الأولى: اهتمت بتوفير التعليم كأداة لاكتساب التقنية «التكنولوجيا»

الثانية: ركزت على ربط التعليم باحتياجات سوق العمل

الثالثة: التعليم كحق إنساني أساسي يهدف إلى تحسين وضع البشر بمعنى أن تكون التنمية مستمرة عن طريق التعليم والتدريب.

الثقافة والحضارة:

إن التنمية هي عملية داخلية تستند إلى الثقافة الخاصة بالبلد وتقاليد وموارده الطبيعية وقيمة السياسية والفترة التاريخية لتنميته.

التجربة اليابانية في تنمية الموارد البشرية

■ الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية

اهتمت اليابان بالعنصر البشري كأحد أهم الموارد الأساسية للتنمية الاقتصادية إدراكاً للحقائق التالية:

١- ندرة الموارد الطبيعية باليابان ووفرة الموارد البشرية

٢- العنصر البشري هو المحرك لعجلة الانتاج والمتحكم في نجاح أو فشل المنظمة.

٣- العنصر البشري هو أغلى الموارد التي يجب أن تستثمر لأنه ينمو ويزيد.

٤- العنصر البشري يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة فأتجهت المؤسسات والهيئات والوزارات ومراكز البحوث اليابانية لدراسة:

■ مقومات الفرد الناجح

■ عناصر القدرات البشرية وكيفية تنميتها

■ احتياجات ورغبات الأفراد

■ أساليب القيادة والتحفيز التي تتناسب مع الشعب الياباني

■ تحديد البيئة الخصبة التي يستطيع فيها الفرد إبراز إمكانياته وقدراته

وقد أدت نتائج هذه الدراسة إلى:

■ تغيير النظرة إلى العنصر البشري من كونه

منفذ للعمل إلى مصدر من مصادر القوى المحركة للعملية الانتاجية يمكن تنميته واستثماره.

■ تطور أسلوب إدارة الموارد البشرية لكي تتفاعل مع المتغيرات التكنولوجية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية لتغطي احتياجات السوق وتواجه شدة المنافسة المحلية والعالمية.

■ مراحل تطور الموارد البشرية في اليابان:
١- فترة الانعزال عن العالم الخارجى (١٦٣٩ - ١٨٦٨).

هذه الفترة من الانعزال أدت إلى شغف الشعب اليابانى للتعرف على حضارة الدول الأخرى مما ساعد على التخيل والابتكار فى العمل.

٢- فترة نقل الحضارات (١٨٧٠ - ١٩٧١)
خلال هذه الفترة بدأت اليابان فى إرسال بعثات علمية للتعلم والتدريب فى مختلف مجالات العلوم إلى كل من الصين وكوريا بالإضافة إلى تجهيز فرق عمل لإرسالهم إلى الولايات المتحدة الأمريكية وعادت تلك البعثات لتترجم وتكيف وتطبق وتنتشر ماتم تعلمه من خلال وسائل الإعلام المختلفة.

٣- فترة الاحتلال الأمريكى لليابان ومعاهدة الحماية الأمريكية.

أعدت الحكومة الأمريكية أثناء فترة احتلالها لليابان برنامجا للمساعدات الفنية والمالية لإعادة بناء مدمرته الحرب العالمية الثانية فى اليابان وكان بداية لإنشاء مركز الانتاجية اليابانى عام ١٩٥٥.

٤- سياسة الحكومة اليابانية فى تنمية الموارد البشرية

قامت الحكومة اليابانية بتغيير سياستها طبقا للظروف المؤثرة

■ فشجعت وساعدت الصناعات المتعثرة
■ منعت استيراد بعض المنتجات بهدف حماية الصناعة اليابانية وفتحتها لمنتجات أخرى لتحسين جودة المنتجات اليابانية فى ظل المنافسة العالمية.
■ محاولة بناء شبكة من الأسواق الخارجية لتسويق منتجاتها من خلال التعاون الدولى فى جميع المجالات

■ تطوير نظم وأساليب التعليم مما رفع كفاءة الأفراد وسهل من العملية التدريبية أثناء العمل.

السمات المميزة للمؤسسات اليابانية
فى تنمية الموارد البشرية

١- تصميم الوظائف بحيث تتضمن تنوعا فى المهام والأنشطة المحددة للعمل وزيادة مسئولية العمل مع حرية التصرف والاستقلالية.

٢- الدقة فى اختيار الأفراد اللازمين لشغل الوظائف الشاغرة

٣- التركيز على العمل الجماعى

٤- الاهتمام بالتدريب والتحفيز وتهيئة المناخ اللازم للإبداع والتطور

٥- نشر وتوعية العاملين بمبادئ وأخلاقيات العمل «ثقافة المنظمة»

٦- بث الشعور بالأمن والأمان الوظيفى

٧- التأكيد على العلاقات الإنسانية أكثر من

العلاقات الوظيفية

٨- التقييم المستمر لقدرة الأفراد على التطور ومدى رضاهم عن بيئة العمل.

■ تأثر بعض الدول بالتجربة اليابانية لتنمية الموارد البشرية

سعت دول جنوب آسيا إلى نقل وتطبيق سياسة اليابان ولكنها واجهت صعوبات فى التطبيق للأسباب التالية:

■ اختلاف طبيعة وأخلاقيات الفرد اليابانى عن طبيعة الفرد الصينى

■ تجانس الشعب اليابانى وتعدد أجناس الشعب المالىزى على الرغم من ذلك قامت العديد من المؤسسات فى كل من تاوان وماليزيا بتطبيق سياسة اليابان فى تنمية الموارد البشرية كما هو مبين فى الجداول التالية.

سياسة مؤسسات اليابان ودول جنوب شرق آسيا فى تنمية الموارد البشرية

اسم المؤسسة

سونى

هوندا

هينو لتصنيع السيارات باليابان

بلانجى تيارا بماليزيا

شركة تويوتا

شركة سوميتومو للصلب باليابان

سيمنز للإلكترونيات بماليزيا

نيوهن لتصنيع أسلاك الكهرباء باليابان

سياسة المؤسسة فى تنمية الموارد البشرية

تعقد برامج تدريبية للمرشحين لشغل الوظائف ويتم بعدها تقييم المتدربين لإختيار أنسبهم

يجتاز المرشح للعمل اختبار القبول إذا تمت الموافقة عليه من قبل العاملين بالإدارة العليا

(٦ أفراد) بالإضافة إلى موافقة رئيسه المباشر

أعدت لوحة أمام كل قسم انتاجى توضح عدد العمالة عن الشهر الحالى والسابق وتخصصاتهم وعدد المهن والمهارات لكل عامل وعدد المقترحات المطبقة من كل عامل بهدف رفع معنويات العمالة وإحساسهم بالفخر والمشاركة فى إنجازات الشركة

تستخدم لوحة الكترونية على كل خط إنتاجى لمراقبة الانتاج توضح لجميع العاملين المطلوب تحقيقه وما تم تنفيذه فى الخطة (اليومية) والأسبوعية) وزمن التأخير وذلك بهدف إشراك جميع العاملين فى مسئولية إدارة الانتاج

استخدام التحكم الآلى فى البحث عن الأجزاء المخزنة وهو أحد مقترحات العمالة

تطبيق نظام 5 S

أعدت لوحة العامل المثالى تعلق بها صورة العامل المثالى عن كل عام وذلك بناء على تقارير تقييم الأداء الدورية.

تعتمد على فرق عمل خاصة بحل المشكلات وخفض التكلفة وتحسين الجودة.

توزع على العاملين كتيبات أخلاقيات العمل ويقف جميع العاملين يوميا بقيادة رئيس الإدارة ليرددوا نشيد الحب والولاء للشركة هذا

بالإضافة إلى دروس القرآن فى نهاية كل أسبوع.

- بلغ عدد مقترحات العمالة ١,٥ مليون مقترح عن عام ١٩٩٣ تم تطبيق ٩٩٪ منها لتحسين إنتاجية الشركة.

إشراك العاملين فى الإدارة بإعداد فرق عمل (عدد فرق العمل ١٧٠ فريق عمل لحل المشاكل وتحقيق متطلبات العملاء)

استخدام لوحة فى مدخل الشركة مدون عليها عدد إصابات العمل عن اليوم السابق والعدد بداية العام ومقارنته بالعام السابق لتوجيه العاملين إلى كفاءة جهاز السلامة الصناعية بالشركة وحثهم على الحرص أثناء العمل وبث الشعور بالأمان الوظيفى لدى العاملين وإحساسهم بأنهم يعملون كأسرة واحدة نحو هدف واحد .

الدروس المستفادة من التجربة اليابانية

فى تنمية الموارد البشرية.

■ تغيير النظرة إلى الأفراد من كونهم منفذين للعمل إلى موارد يمكن استثمارها وتنميتها بما يحقق النمو والريادة لذا يجب تغيير مسميات إدارة شئون العاملين إلى إدارة الموارد البشرية وهذا مابدأت تأخذ به بعض المؤسسات المصرية.

■ البحث فى أساليب الرضا الوظيفى والتعامل مع أفراد المنظمة كعملاء داخليين لهم احتياجات لأنهم المسوقون للعملاء الخارجيين.

■ الاهتمام بتوصيف الوظائف واستقطاب واختيار الأفراد المتميزين وتهيئتهم للعمل

■ التوازن فى تنمية القدرات وذلك عن طريق:

١- تنمية المعارف من خلال التعلم والتدريب المستمر.

٢- رفع المهارات بإشراك جميع العاملين فى الأداء.

٣- تحسين القدرات الفكرية بإتاحة فرص المشاركة للتطوير والإبداع مع التحفيز.

٤- نشر وتعميق القيم والمبادئ الأخلاقية وذلك بهدف تعديل السلوك

■ اختبار وإعداد وتنمية الإداريين لبناء فرق العمل والتشجيع على الابتكار ومراجعة هيكل الأجور لتحقيق الاستقرار للعاملين حتى يتم التركيز فى العمل والولاء للمنظمة

■ إشراك العاملين فى صنع القرار بهدف بناء الإحساس بالمسئولية وتحفيزهم على التنفيذ

■ الاهتمام بالتدريب فى كافة أنشطة المنظمة مع التركيز على البحوث والتطوير وتطبيق إدارة الجودة الشاملة التى تبني ثقافة المنظمة وتتيح فرص المشاركة والابتكار على رضا العملاء.

■ تعديل الهياكل التنظيمية الجامدة

■ التركيز على الاجتماعات اليومية والأسبوعية بهدف مناقشة الأهداف ووسائل التنفيذ ووضع الحلول للمعوقات.

علاقات متميزة بين مصر والصين

تدريب ألف موظف مصري في الصين خلال العام الحالي

■ إعداد / ماجدة عطية

مدير عام العلاقات الخارجية



١ - تتميز العلاقات المصرية الصينية بالخصوصية وتستمد قوتها من التفاهم بين القيادتين السياسيتين وقد تم ترجمة تلك العلاقات في تعدد الزيارات المتبادلة بين الجانبين وفي:

١- توقيع العديد من الإتفاقيات بينهما في شتى المجالات.

٢ - تأسيس الاتحاد الصيني الأفريقي والذي سوف تقوم فيه مصر برئاسة الجانب الأفريقي حيث أنها دول المقر كما ستقوم الصين بإنشاء الصندوق الصيني للتنمية في إفريقيا برأسمال قدره ٥ مليار دولار.

وقد قدمت الصين العديد من المنح للحكومة المصرية منها منح تدريبية ومنحه لبناء مدرسة بمصر وموقع الكتروني لوزارتي التجارة بالبلدين كما وقعت اتفاقية لإنشاء الغرفة الصينية الأفريقية المشتركة للعمل على زيادة حجم التجارة البينية وزيادة

الصنع لتعظيم القيمة المضافة للاقتصاد الأفريقي.

٣ - توقيع اتفاقية التعاون بين كل من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بجمهورية مصر العربية ووزارة شئون العاملين والإدارة بجمهورية الصين الشعبية في مجال إدارة شئون العاملين والإدارة العامة وقد تم توقيع تلك الاتفاقية

بالقاهرة في إبريل ٢٠٠٦ والتي تهدف إلى تعزيز أوجه التبادل والتعاون في مجال إدارة شئون العاملين والإدارة العامة على أساس مبدأ المساواة والمصلحة المشتركة والنشاط التبادلي بين البلدين.

وقد تم توقيع تلك الاتفاقية بعد زيارة السيد الدكتور صفوت النحاس على رأس وفد من الجهاز بزيارة جمهورية الصين الشعبية خلال الفترة من ١٧/٩/٢٠٠٥ إلى ٢٢/٩/٢٠٠٥.

- وقد كانت إحدى نتائج الزيارة إهتمام الجانب الصيني

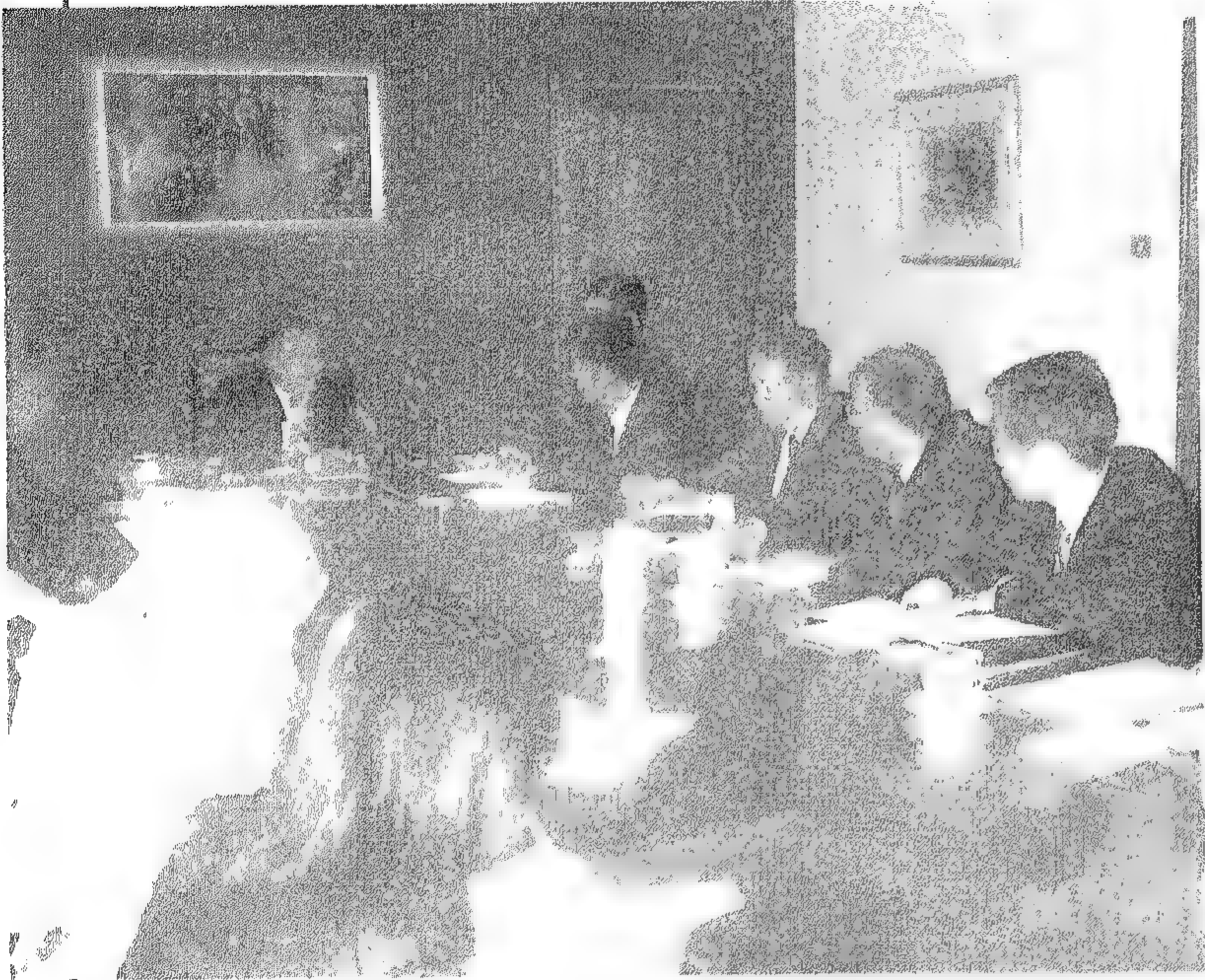
الاستثمارات الصينية وجذب المزيد منها للقارة الأفريقية وتطوير وسائل النقل وإزالة العقبات التي من شأنها إعاقه تدفق السلع والخدمات والعمل على نقل التكنولوجيا الصينية العالية الجودة إلى أفريقيا وتطوير هيكل الصادرات الأفريقية من صادرات أغلبها خامات إلى سلع ومنتجات وسيطة أو تامة



تبادل الخبرات

بين مصر والصين

في مجال تنمية الموارد البشرية



استقبل الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وفدان صينيان خلال شهرى مايو ويونيو الماضيين لبحث أوجه التعاون وتبادل الخبرات فى مجال تنمية الموارد البشرية فى إطار مذكرة التفاهم الموقعة بين البلدين ودعم التعاون مع الجهاز فى مجالات إصلاح الخدمة المدنية وتدريب العاملين المدنيين وتنمية قدراتهم وتبادل البحوث فى مجال الإدارة العامة وإدارة شئون العاملين وتفعيل معايير الشفافية.

كما قام وفد صينى مكون من خمسة أفراد برئاسة نائب وزير شئون العاملين الصينى بزيارة الجهاز يوم الأربعاء الموافق ٢٠٠٧/٦/١٣ وقد التقى أعضاء الوفد مع السيد الدكتور رئيس الجهاز وتم من خلال هذا اللقاء مناقشة بعض الموضوعات مثل : نظم الأجور والحوافز والتأمينات والمعاشات فى مصر وكيفية دعم إطار التعاون فى مجال تدريب القيادات والتدريب المهني والخدمات الجماهيرية وذلك من أجل تفعيل مذكرة التفاهم المشتركة بين الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة شئون العاملين الصينى والمشار إليها بعاليه.

بتطوير العلاقة مع مصر وقيام وفد صينى رفيع المستوى بزيارة الجهاز فى ٢٠٠٥/٢١/١٧ والتقى السيد الدكتور رئيس الجهاز للتباحث بشأن العلاقات المصرية الصينية المشتركة والتمهيد لزيارة وفد صينى رفيع المستوى لمصر خلال شهر ابريل ٢٠٠٧ فى إطار الاحتفالية بمرور خمسين عاما على إقامة العلاقات الدبلوماسية بين مصر والصين.

- وقد شارك كل من السيد الدكتور أحمد نظيف رئيس الوزراء والسيد الدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية والسيد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز فى الاحتفال باليوبيل الذهبى لإقامة العلاقات الدبلوماسية بين البلدين.. كما شارك فيها من الجانب الصينى السيد مستشار الدولة ورئيس الأمانة لمجلس الدولة الصينى السيد مستشار الدولة ورئيس الأمانة لمجلس الدولة الصينى والسيد وزير شئون العاملين على رأس وفد مكون من (١٦) فرد.

وقد قام كل من السيد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز والسيد رئيس الوفد الصينى بتوقيع الاتفاقية المشار إليها بعاليه فى شهر ابريل ٢٠٠٦ بمقر مجلس الوزراء.

وتتكرر الزيارات حيث قام وفد صينى برئاسة السيدة أمين لجنة العمل المركزية لدوائر الدولة الصينية بزيارة الجهاز يوم ٩ مايو ٢٠٠٧ تفعيلاً لاتفاقية التعاون الموقعة بين الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة شئون العمل الصينية والسالف الإشارة إليها.

- حيث التقى الوفد بالدكتور رئيس الجهاز وقاموا بزيارة مركز المعلومات وقاعات إدخال البيانات بمبنى الجهاز ومركز إعداد القادة للقطاع الحكومى وزيارة قاعات التدريب ومعامل اللغات والحاسب الآلى والمكتبة والقاعة الكبرى بالمركز..

هذا فيما يتعلق بعلاقات التعاون بين الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة شئون العاملين بجمهورية الصين الشعبية، أما فيما يتعلق بعلاقة جمهورية مصر العربية بكافة وحدات الجهاز الإدارية بها بجمهورية الصين الشعبية فقد جاءت تنمية العلاقات المصرية الصينية على قمة أولويات برنامج الحكومة لعام ٢٠٠٧ فقد وصلت الاستثمارات الصينية فى مصر ٣٠٠ مليون دولار ومن المتوقع تدريب ألف كادر مصرى فى الصين خلال العام الحالى.

الاستثمار الأجنبي المباشر في خدمة التنمية

L investissement direct etranger au service du developement

التي يتطلبها إنشاء مناخ نشيط وتنافسي لصالح المشروعات المحلية. وأن تطبيق القاعدة القانونية ومبادئ الشفافية وعدم التمييز إنما يساهم في جذب المشروعات الأجنبية والاستفادة من وجودهم في الاقتصاد المحلي.

وأن الاستثمار الأجنبي المباشر لن يتواجد في دول إذا لم يكن المستثمرون على دراية ومعرفة بالبيئة التي يتعاملون معها. بالإضافة إلى أن غياب عنصر الشفافية يمكن أن يفتح الباب إلى ممارسات غير مشروعة وأخرى غير أخلاقية مما يضعف من الشروط الملائمة لتفاعل الاستثمار الأجنبي المباشر في الدولة المستقبلية.

الشفافية في الدولة المستقبلية

للاستثمار الأجنبي المباشر

Transparence dans le pays d'accueil

تعد الشفافية أحد أهم العناصر التي يجب أن يتضمنها المناخ الصالح للاستثمار والتي تتأثر بنشاط السلطات العامة ويتضح من دراسة بعض الحالات أن الشركات قد ترغب على سبيل المثال في الاستثمار في دول لا يعتبر الإطار القانوني والتنظيمي لها في صالح المستثمرين بشرط أن تحصل في المقاب على إيضاحات معقولة فيما يتعلق بالشروط التي ستعمل في ظلها لكن على النقيض من ذلك أن هناك مستويات للشفافية يصبح مادونها غامضا ومخلا بشروط الاستثمار مما يجعل أي مستثمر يحجم عن الدخول إلى السوق أيا كانت الاغراءات المقدمة له.

بالإضافة إلى الشفافية هناك عنصر مهم ألا وهو درجة التماسك الاجتماعي والاستقرار في الدول المستقبلية فغياب عنصرى التماسك والاستقرار يزيد بشكل ملموس من المخاطر المحتملة لدى المستثمرين مما قد يؤدي إلى خوف الشركات الأجنبية من تعرض أسهمها للضرر.

إن الحاجة إلى الشفافية تتعلق بكل من الإجراءات التي تتخذها السلطات وكذلك الظروف العامة التي تعمل في ظلها الشركات في الدول المستقبلية للاستثمار.

ونظرا لأن الاستثمار الأجنبي المباشر لا يمكن الرجوع فيه فإن الشكوك المتعلقة بالعمل التشريعي وتطبيق القوانين تشكل عوائق كبرى أمامه تتمثل في تعويضات عن المخاطر المحتملة

- تطوير البنية التحتية للتكنولوجيا والكفاءات البشرية لرفع مستواها إلى الحد الذي يمكن به الاستفادة من مزايا وجود المشروعات الأجنبية واستغلال امكانياتها.

توصيات ضرورية وهامة:

- تنفيذ سياسات جيدة للاقتصاد الكلي تركز على زيادة التنمية الاقتصادية والمستدامة، العمالة، ثبات الأسعار، حسابات خارجية دائمة.
- تشجيع ضيق الموازنة ذات الأجل المتوسط، نظم مالية فعالة وملائمة اجتماعيا وإدارة حكيمة لديوان القطاع العام.
- تقوية النظم المالية الداخلية بحيث تعطى للموارد المالية المحلية امكانية تكمة ومواصلة الاستثمارات الأجنبية.

إعطاء الأولوية لتنمية أسواق رأس المال والأدوات المالية التي تعمل على تشجيع التوفير وتحقيق توزيع فعال للائتمان،

وبذلك تساهم في تخفيف المتناقضات والتحديات المالية بوجه عام مع تمكين تنمية المشروعات المحلية في الاستفادة من الفرص المتاحة من أنشطة المشروعات الأجنبية وهذا يتطلب تفعيل متزايد للمعايير المناسبة على المستويات التبادلية المتعددة.

أن الشروط العامة التي تتلاءم مع الاستثمار الأجنبي المباشر تتفق بشكل عام مع الشروط

■ ترجمة: مروة أحمد باحثه بإدارة الترجمة

■ مراجعة الترجمة: عفت البهي مدير عام الترجمة

المشاكل التي تواجه

الدول المستقبلية للاستثمار

تعتبر الإجراءات التي يجب أن تتخذها الدول لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر والاستفادة من وجود المشروعات الأجنبية على أراضيها بنفس أهمية الإجراءات التي تستهدف تعبئة الموارد الداخلية من أجل الاستثمارات الانتاجية. وكما جاء في «إعلان مونتيري» Declaration de monterrey فإن الموارد المحلية تعتبر في معظم الحالات أساسا للتنمية الذاتية المستقلة. ووجود مناخ مناسب لنشاط المؤسسات يعتبر من الأهمية بمكان ليس فقط لتعبئة الموارد المحلية بل وأيضا لجذب الاستثمار الدولي واستخدامه بكفاءة.

وبناء على ذلك فإن ما نتج عن تجربة الدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والدول الأخرى يحصر الإجراءات التي يجب أن تتخذها حكومات الدول المستقبلية في ثلاثة عناصر:

- تحسين المفهوم العام للاقتصاد الكلي والمؤسسي.
- إنشاء إطار قانوني ملائم لدخول الاستثمار الأجنبي المباشر.



وعن مخاوف من التمييز في المعاملة، وبذلك يؤدي غياب الشفافية عن الأجواء التي تعمل فيها الشركات في الدول المستقبلية للاستثمار إلى الزيادة في تكلفة الحصول على المعلومات كما يحول الطاقات إلى مجرد البحث عن العائد بل وقد يؤدي إلى القيام بأعمال غير شرعية مثل الرشوة إذا كان هذا هو الحال بالنسبة للمشروعات الوطنية في الدول المستقبلية فمن الممكن جدا أن يكون المستثمرين الأجانب أكثر إحباطا مع عدم إطلاعهم بالمعلومات المتاحة على المستوى المحلي.

أن التكاليف التي تتحملها كل من السلطات والشركات في الدول المستقبلية والتي يتطلبها تحقيق مستوى عال من الشفافية - حتى وإن كانت لا يمكن تجاهلها - يجب أن يتم موازنتها بالتكلفة الضخمة التي يتحملها المستثمرون سواء كانوا وطنيون أم أجانب للحفاظ على مناخ وطني قوي - وفي هذا الإطار فإن المؤسسات الاستثمارية في الدول الأصلية وكذلك المنظمات الدولية يمكن أن تساعد سلطات الدول المستقبلية بإجراءات تدعم امكانياتها.

وهكذا نجد أن الاستثمار الأجنبي المباشر يساهم غالبا في تحسين مستوى الشفافية في المحيط الذي يعمل فيه وفي بعض الحالات يدفع وجود الشركات الأجنبية بالحكومات التي تتبنى أساليب أكثر وضوحا مما يدعم من شفافية المشروعات ويساهم في مكافحة الفساد، وبشكل عام فإن سلطات الدول المستثمرة الأصلية يمكن أن تساهم في رفع معايير المسؤولية الاجتماعية لدى الشركات في الدول المستقبلية وذلك بأن تحت الشركات متعددة الجنسيات على احترام المعايير المتفق عليها مثل اتفاقية «منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية» الخاصة بمكافحة فساد الوكلاء الأجانب وكذلك «إعلان الاستثمار الدولي» و«المبادئ الإرشادية» للشركات متعددة الجنسيات.

الإجراءات التي يجب أن تتخذها الدولة المستقبلية للاستثمار

دعم الجهود لاحترام القانون وقواعد الإدارة الجيدة وذلك بالمكافحة النشطة للفساد وبتحسين الأطر السياسية والتنظيمية «على سبيل المثال ما يتعلق بالتنافس، الإفصاح عن المعلومات المالية وحماية الملكية الفكرية» وذلك من أجل تشجيع الشركات الواعدة التي تعمل بشكل واع. إن مثل تلك الإجراءات ستسهم في تحسين مناخ الاستثمار الأجنبي المباشر وهذا بفضل تأثيرها على الشفافية.

ومن ناحية أخرى فإن لها أثر كبير على قدرة الدولة على جذب الاستثمارات إذا ما أولت اهتماما أكبر للاقتصاد غير الرسمي.

● بذل الجهود من أجل فتح أبواب الاقتصاد المحلي أمام التجارة الخارجية وذلك لتمكين الشركات المحلية من المشاركة بشكل أوسع في الاقتصاد العالمي، وفي هذا الصدد يجب أن تتضافر الإجراءات مع الجهود التي تهدف إلى

تكثيف المنافسة في قطاع الشركات، وهذا التضافر قد يسمح بانفتاح أكبر لكل من الشركات المحلية والدولية على حد سواء نحو إقرار ضمانات للوقاية من الآثار السلبية والتي يمكن أن تنتج عن زيادة المنافسة، فضلا عن ذلك فإن الدول المشاركة تشكل جذبا أكثر بالنسبة للاستثمار الأجنبي المباشر وذلك بفضل إزالة العوائق الدولية والإقليمية أمام المبادلات التجارية وأيضا بفضل التوسع المصاحب لذلك في السوق الاعتبارية.

● تسجيل مبدأ عدم التمييز في التشريع الوطني ووضع الإجراءات التي تساعد على الالتزام به على كل المستويات الإدارية العامة والحكومية، وفي هذا الصدد نجد أن الاداة الفعالة في الإعلان الذي أصدرته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية فيما يتعلق بالاستثمار الدولي والذي أعطى الأهمية لمبدأ عدم التمييز العنصري في عام ١٩٧٦.

ونظرا لأهمية المنافسة بالنسبة لحصص الموارد واقامة تنمية اقتصادية مستدامة يعتبر تمكين المستثمرين الأجانب من الدخول في المنافسة دون أي تعنت من قبل الحكومة أمرا أساسيا بشرط ألا يؤدي ذلك إلى أن تصبح الشركات المحلية معدمة بالمقارنة بالشركات الأجنبية.

كيف يمكن الحصول على أقصى درجات الاستفادة من الوجود الأجنبي في الاقتصاد الوطني؟

والتكنولوجيا وكذلك البنية التحتية المحلية متطورة بشكل كاف ليتمكن المواطنون من الاستفادة كليا من عائدات الشركات ذات رؤوس الأموال الأجنبية.

لذا وجب على سلطات الدول المستقبلية الأخذ في الاعتبار التكلفة التي يتطلبها هذا التطوير مقارنة بالمزايا المتوقعة وكذلك الوضع بالنسبة لتنمية الاقتصاد المحلي - أن تتخذ بعض الإجراءات التي من شأنها.

أ - إقامة وتحسين حالة البنية التحتية المادية والتكنولوجية ذات الصلة فوجود مثل هذه البنية الجيدة تعتبر أساسا لجذب الشركات متعددة الجنسيات وتسمح للشركات الوطنية من دمج العائدات التكنولوجية للشركات ذات رؤوس الأموال الأجنبية في إطار عملياتها الانتاجية ويمهد لها امكانية الانتشار في الاقتصاد المستقبل للاستثمار وتلك الجهود يمكن تيسيرها إذا ما تم السماح للشركات الأجنبية بالاستثمار في قطاع المرافق والبنية التحتية وإذا ما تمت مضاعفة فاعلية هذا الاستثمار بفضل المعونة العامة للتنمية (A.P.D).

ب - رفع مستوى التعليم الأساسي للسكان المحليين وذلك نظرا لأهميته في مجال التنمية ثم يأتي عنصر اكتساب الخبرات المتخصصة ليكمل الكفاءات الموجودة فعليا في اقتصاد الدول المستقبلية بدلا من أن يكون الشغل الشاغل هو كفاية الاحتياجات ذات المدى

القصير أوسد احتياجات معينة لهذه الشركات الأجنبية.

بالإضافة إلى ذلك يعد وجود أيدي عاملة ذات صحة جيدة أمرا هاما مما يستلزم وجود بنية تحتية في مجال الصحة العامة «منها على سبيل المثال المياه النقية».

ج - تطبيق الجهود المتفق عليها دوليا والتي تهدف إلى مكافحة عمل الأطفال والقضاء على التمييز داخل جهة العمل وإزالة العوائق أمام المفاوضات الجماعية كل ذلك من شأنه أن يساهم في تحسين الكفاءة وتحفيز السكان على العمل النشط وتسهيل التعامل مع الشركات متعددة الجنسيات التي تطبق معايير أعلى في الأداء.. من المهم أيضا وجود إطار بيئي واجتماعي صحي نسبيا في الدول التي تامل في جذب هذه الشركات الدولية ذات المعايير العالية.

د - المراجعة والفحص الدقيق لما تسببه الالتزامات التي تفرضها الدولة المستقبلية على الاستثمار الأجنبي المباشر فالإصرار على فرض هذه الالتزامات مقابل ما تقدمه الدولة المستقبلية من إجراءات تشجيعية لهذا الاستثمار يمكن أن يحدث نتيجة عكسية ويسبب طردا للشركات الأجنبية ذات الجودة العالية.

المشكلات التي تطرح نفسها أمام سلطات الدول الأصلية

LES PRObemes qui se posent aux autorités des pays d'origine

إذا كانت سلطات الدول المستقبلية يقع على عاتقها القيام بإصلاحات في منهجها من أجل الانتفاع بمزايا الاستثمار الأجنبي المباشر من أجل التنمية فإن الدول الأصلية للشركات متعددة الجنسيات والعالم المتقدم بوجه عام يجب أن تنظر في الأسلوب التي تؤثر به سياستهم الوطنية على الدول النامية وعلى ذلك فإن الفائدة التي تعود من الاستثمار الأجنبي المباشر نتيجة اندماج أفضل للتجارة ونشر التكنولوجيا، تعتمد بشكل كبير على السياسات التي تتبعها الدولة المتقدمة.

إن المضي قدما في تحرير المبادلات التجارية قد يسهم بشكل ملموس في التنمية الاقتصادية العالمية مما يؤثر بالإيجاب على كل من الدول المتقدمة والدول النامية - أما فيما يتعلق بالاستثمار الأجنبي المباشر فإن السياسات التجارية للدول المتقدمة «الأصلية» ستأخذ بعدا جديدا وهذا في إطار أن جانبها كبيرا من الاستثمار الأجنبي المباشر سيصبح محورا للتبادل التجاري بين الشركات المتماثلة - فالعراقيل والحوجز التي تقف أمام المبادلات التجارية والمعونات التي تهدف إلى تحجيم الواردات من الدول المتقدمة تعد حاليا أمرا مكلفا بالنسبة للدول النامية «تكلفة تتعدى حدود المساعدة المقدمة لتلك الدول».

لذا فإن سلطات الدول المتقدمة بإمكانها مساعدة الدول النامية على جذب الاستثمارات

الأجنبية بأن تعمل على تقليل تلك الحواجز أو إزالتها تماما.

إن حكومات الدول المستثمرة يجب أن تعمل على تقييم ما لسياساتها في مجال التكنولوجيا من آثار على نقل التقنيات الحديثة إلى اقتصاد الدول المستقبلية وتعمل على تشجيع الشركات متعددة الجنسيات على الأخذ في الاعتبار الاحتياجات التكنولوجية للدول المستقبلية فالمبادئ الإرشادية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الخاصة بالشركات متعددة الجنسيات والتي تلتزم بها الدول الموقعة عليها تنص على أن الشركات يجب أن تتبنى ممارسات تسمح بضمان نقل ونشر سريع للتكنولوجيا والمهارات وذلك مع الأخذ في الاعتبار حماية حقوق الملكية الفكرية.

أن الدور المنوطة به حكومات الدول المتقدمة الاستثمارية تجاه الدول الأقل تقدما تنص عليها المادة ٦٦ «٢» من اتفاقية حقوق الملكية الفكرية المتعلقة بالتجارة ADPIC كالاتي:

الدول الأعضاء المتقدمة تعمل على تحفيز الشركات والمؤسسات المقامة على أراضيها من أجل تطوير وتشجيع نقل التكنولوجيا إلى الدول الأعضاء الأقل تقدما وذلك لتمكينها من الحصول على قاعدة تكنولوجية قوية ودائمة. علما بأن الدول المتقدمة والدول النامية لن تتنازع على ذات المشروعات الاستثمارية إلا أن الدول المتقدمة يجب أن تظل منتبهة لتأثير الإجراءات التي تتخذها - خاصة تلك التي تتعلق بدعم مداخلات الاستثمار المباشر - على إمكانية الدول النامية في جذب هذا الاستثمار.

هناك مجال عمل آخر يتعلق بتحسين التعاون بين تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر والمعونة العامة من أجل التنمية APD فإن كانت تلك المعونة في بعض الدول الأقل تقدما هي الوسيلة الوحيدة لدعم عدم الكفاية في الاستثمار الأجنبي المباشر فيبدو أن توجيهها بعناية يمكن أن يساعد في تدعيم عملية جذب الاستثمار وكذلك في خلق إطار صحيح قائم على زيادة كل من الادخار والاستثمار.

فالمعونة العامة من أجل التنمية يمكن أن تستخدم في تشييد أو تنمية المؤسسات والسياسات في الدول النامية مما يساعد على توفير مناخ صالح للإدخار الداخلي وكذلك للاستثمار المحلي والأجنبي ولعملية النمو، وهذا هو الاتجاه الذي تعمل فيه فعلا الدول المانحة والمنفعة كما أن اعتماد المعونة يمكن أن يخدم في تمويل أنشطة بعض المجالات التي يراها المستثمرون مهمة بالنسبة لاتخاذهم قرار الاستثمار خاصة وإن هذا التمويل يساعد الدول المستقبلية للاستثمار علي تنفيذ بعض الإجراءات التي ذكرت في الفقرة السابقة فالجهود الهادفة لتحسين البنية التحتية المادية، وكذا الثروة البشرية والصحة في الدول النامية ستسخر كلها في هذا الاتجاه.

فضلا عن ذلك فإن تلك المعونة بفضل تأثيرها على التماسك الاجتماعي يمكن أن تجعل من

الدول النامية أرضا خصبة تكون أكثر جذبا للاستثمار الأجنبي المباشر.

دور الشركات متعددة الجنسيات

Le role des entreprises multinationales

٨ يلعب القطاع الخاص «خاصة المستثمرون الأجانب» دورا حاسما في عملية النمو الاقتصادي كما يسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وعلى ذلك فإن النهج الذي تتبعه وتدار به الشركات الخاصة يعد هاما لزيادة مزايا الاستثمار الأجنبي المباشر في التنمية الاقتصادية وقد أعلنت دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية مبادرات عديدة لتشجيع الشركات على اتباع نهج يتسم بالمسؤولية وتتضمن تلك المبادرات المبادئ الإرشادية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التي يجب أن تأخذ بها الشركات متعددة الجنسيات.

هناك العديد من النصوص المتعلقة بالمعاملة الوطنية و ببعض العناصر الأخرى في إعلان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الخاصة بالاستثمار الدولي والشركات متعددة الجنسيات تضم هذه النصوص «المبادئ الإرشادية» الخاصة بالشركات متعددة الجنسيات والتي وصى عليها ٣٦ من الحكومات الأعضاء وغير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

وتلك المبادئ التي يعد الالتزام ببعضها أمرا تطوعيا وكذلك المعايير الموضوعية بها تحت الشركات على اتباع نهج يتسم بالمسؤولية أما تلك التوصيات فقد تعد خطوة أولى نحو برنامج العمل من أجل التنمية الذي يجب على المجتمع الدولي أن يتناوله من الآن فصاعدا في مجالات نقل التكنولوجيا وإدارة رأس المال البشري والشفافية وكذلك المنافس فضلا عن ذلك فإن الشركات يجب أن تكف عن السعي للحصول على المزيد من الاعفاءات من بعض الضوابط الوطنية المتعلقة بالبيئة والعمل والصحة.

ومن جانبها قامت الشركات متعددة الجنسيات برغبة في الرد على كل الاهتمامات بصياغة منهج للعمل يوضح تمسكها بالضوابط واحترام اللوائح أما نظم الإدارة فقد وضعت للتشجيع علي احترام تلك التعهدات، وبذلك يمكن للمبادئ الإرشادية أن يتم استخدامها من قبل كل من الحكومات والشركات الصناعية والأطراف الأخرى ذات الصلة لدعم تلك المبادرات بل وحث أكبر عدد ممكن من الشركات على إيجاد أفضل نوع من الممارسات من وجهة نظر تنمية.

أهمية التعاون الدولي

L'importance de la cooperation internationale

إن التعاون الدولي سواء كان تحت رعاية المنظمات الدولية أو حتى على المستوى الثنائي يمكن أن يساعد ويدعم جهود الدول المستقبلية للاستثمار والدول الأصلية

المستثمرة والشركات متعددة الجنسيات فيما يتعلق بالاستثمار الأجنبي المباشر «وهي النقطة التي تم ذكرها في الفقرة السابقة» أن أهمية التعاون على صعيد الدول المستثمرة الأصلية أو الدول المتقدمة بشكل عام يرجع إلى أن الدول تواجه صعوبات إذا ما عملت بمعزل عن العالم لشق طريقها والتطور في المجالات المقترحة سابقا فالتقدم في تلك المجالات إذا ما تعلق الأمر بالدول المستقبلية للاستثمار يفوق إمكاناتها بشكل كبير وخاصة الدول الأكثر فقرا وبالتالي فهي تعتمد على المعونة الفنية ودعم الامكانيات.

وإذا ما أخذ في الاعتبار تصريحات الدوحة ومونتيري.. التي أعطت أولوية كبيرة لدعم الامكانيات في مجال التعاون الدولي فإن المنظمات الدولية والوكالات المحلية المؤهلة يجب أن تقدر بعناية أهمية البدء في نشاطات في مجال الاستثمار الدولي خاصة الاستثمار الأجنبي المباشر كما يجب أن تهدف إجراءات دعم الإمكانيات لى مساعدة الدول النامية على الأخص لتأهيلها على نطاق أوسع في المجالات الآتية: المشكلات العامة المتعلقة بسوق العرض، صياغة وتنفيذ السياسات العامة التي تخص الاستثمار الأجنبي المباشر، التوجهات الخاصة بالتفاوض وتنفيذ المعاهدات والاتفاقيات الدولية المتعلقة بالاستثمار الأجنبي المباشر.

تقوم منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بدور رئيسي حيث تمنح الأعضاء امكانية مواجهة المشكلات الخاصة بدعم الامكانيات وأدوات التعاون في مجال الاستثمار والنهج الخاص بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية يدعو إلى عملية بحث متبادل يقوم على دراسة مقارنة للسياسات المتبعة في مجال الاستثمار الأجنبي المباشر، كما يدعو إلى توصيات من الحكومات ذات وجهات النظر والمعايير الثقافية المختلفة.

يعتمد نجاح هذا النهج على الآليات المستخدمة لتنسيق استخدام الموارد التي تؤثر في دعم الامكانيات وفي المعونة الفنية، فالتحدى الذي يواجهه هذا المجال كبير لدرجة أن أية مؤسسة لا تستطيع وحدها أن تلبى بشكل كاف احتياجات الدول النامية.

ومن هنا كان الاحتياج إلى تكثيف التعاون بين المستثمرين وهيئات المعونة على أن تقوم المؤسسات بعرض عطاءاتها على الممثلين المحليين لتلك الهيئات لمساعدتها في بدء أنشطة أكثر تنوعا في نطاق دعم امكانيات مجالا الاستثمار.

لذا فمن المفترض أن يعطى المسئولون عن المنظمات الدولية على كل المستويات الأولوية لعملية دعم الامكانيات في هذا المجال.

فى دراسة حول مظلة التأمين الصحى ومواجهة الفقر وحقوق الأسرة

تكنولوجيا المعلومات عدلت التركيب المهنى والمهارى للوظائف

عقد المعهد الجالى للخدمة الاجتماعية خلال شهر إبريل الماضى المؤتمر العلمى السادس حول «الفقر وحقوق الأسرة» آفاق جديدة للخدمة الاجتماعية تحت رعاية د. هانى هلال وزير التعليم العالى والدولة للبحث العلمى وبحضور عدد من الوزراء. واستهدف المؤتمر تشخيص حالة الفقر فى المجتمع المصرى، تقييم الجهود الحكومية والأهلية لتفعيلها فى مواجهة الفقر، تحليل الخبرات والتجارب المحلية والإقليمية والعالمية فى مواجهة الفقر، تفعيل برامج تقييم الخدمة الاجتماعية وتشجيع الباحثين فى مصر والوطن العربى على وضع تصورات ورؤى علمية قابلة للتطبيق لمواجهة مشكلة الفقر فى المنطقة العربية.

التأمينية وارتفاع معدلات البطالة لتتزايد معها مشكلات وقضايا الأفراد وأسره فى مواجهتهم لمشكلة الفقر.

لذلك فإن هؤلاء الأفراد سيضطرون إلى تغيير عملهم والبحث عن فرص عمل جديدة والتي أصبحت نادرة فى ظل التغيرات الاقتصادية العالمية واتجاهاتها نحو البطالة والتي أدت فى جانب كبير منها إلى زيادة حدة الفقر ليس فى مصر فقط بل على مستوى العالم.

وفى هذا الإطار سوف نحاول إيجاد بعض السبل والآليات لتفعيل سياسات الضمان الاجتماعى من خلال دور الدولة فى البعد الاجتماعى للأفراد الذين لم يشملهم الضمان الاجتماعى ومواجهتهم لمشاكل البطالة والفقر وذلك من خلال العناصر التالية:

أولاً: الفقر وأثره على المجتمع.

ثانياً: التأمين الاجتماعى وأهميته.

ثالثاً: نبذة عن قوانين التأمين الاجتماعى

رابعاً: أعداد المؤمن عليهم وأعداد العمالة القادرة على العمل وتقدير لأعداد العمالة والأفراد الذين لم يشملهم مظلة التأمين الاجتماعى.

خامساً: إعداد الأفراد الذين يواجهون مشاكل الفقر.

سادساً: المشاكل والمعوقات

سابعاً: النظام المقترح

● التأمين على العمالة غير المنتظمة فى سوق العمل لحمايتها من البطالة والفقر.

● دور الدولة والمجتمع المدنى فى تفعيل استراتيجية مكافحة الفقر.

ثورة الاتصالات أدت إلى تصفية الوظائف ذات المهارات المنخفضة وتحويلها إلى عمالة بدون عمل

ونج عن ذلك تغيرات جوهرية فى هيكل المهارات من خلق الوظائف الجديدة ذات الكفاءة والمهارة العالية مقابل تحطيم وتصفية الوظائف ذات المهارات المنخفضة وتحويل أصحابها إلى عمالة بدون عمل ليواجه هو وأسرته مشكلة البطالة والفقر.

٢ - تغيير نمط العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وتغيير فى علاقات العمل فقد شاعت أنماط جديدة من التعاقدات أثرت بشدة على أسلوب أداء سوق العمل حيث أصبح اللجوء بشكل متزايد للعمالة بعض الوقت وليس كل الوقت وهى التى ينطبق عليها العمالة غير المنتظمة فى سوق العمل وهذا يؤثر على علاقة العمل ويقلص الحقوق

وقد تحدث فى المؤتمر من خلال إحدى عشرة جلسة عمل نحو خمسون باحث وأستاذ جامعى قدموا أوراق عمل وبحوث ودراسات تطرح التصورات حول علاج مشكلة الفقر.

وفى هذا الإطار عرض الدكتور البرت سيف حبيب كبير باحثين بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ورقة عمل حول دور الدولة لمواجهة الفقر من خلال مظلة التأمين الصحى حيث رأى الباحث أن العنصر البشرى يمثل الثروة الحقيقية لمستقبل مصر والرصيد الذى يجب أن نحافظ عليه أملاً فى حاضر زاهر ومستقبل واعد.

وقد أثبتت التجارب الدولية أن الثروات الحقيقية للشعوب لا تتأتى من مجرد توافر الموارد الطبيعية أو من وفرة الجوانب المادية أو فى شراء التكنولوجيا الجاهزة فقط إنما من خلال حسن استخدام الثروة البشرية والمحافظة عليها من مواجهتها للبطالة والفقر.

إلا أن هناك قضايا ومشكلات كثيرة متعددة لا يجب إغفالها تلك التى تواجه الفرد وأسرته وبصفة خاصة مشكلة الفقر.

حيث أدت ثورة المعلومات والاتصالات إلى تحولات مهمة فى أنماط العمل فقد نتج عن استخدام التكنولوجيا والحاسبات الآلية فى معظم أماكن العمل إلى تغييرات أساسية فى مجالات العمل وهى:

١ - تغيرات مهمة فى التركيب المهنى والمهارى لقوى العمل لذا بدأنا نشهد تقليص التدريب لفئات العمالة الماهرة ونصف الماهرة لصالح الفئات الفنية والمهنية الأكثر اتصالاً بأساليب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

قواعد البيانات للعاملين بالدولة ؟

■ تردد في الآونة الأخيرة مصطلح قواعد البيانات للعاملين

بالدولة وفي هذا المقال المقتضب سوف نوضح المقصود بذلك.



■ إعداد التقرير /
م. مصطفى التهامي
م. مصطفى
مدير عام الكتب الفنية

يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في الوقت الحالي بمشروع إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة بالتعاون مع وزارة الاتصالات وقد تم الانتهاء من المرحلة الأولى الخاصة بمديريات الخدمات بالمحافظات حيث تم إعداد لكل دراسة مديرية خدمة بكل محافظة.

كما يولى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة اهتماماً بالغاً بتكنولوجيا المعلومات لخدمة ترشيد ودعم قرارات الإدارة لذلك فقد أعدت قواعد البيانات والمعلومات التى تغطى كافة المجالات المرتبطة باختصاصات الجهاز وتدور جميعها حول تنفيذ برنامج الإصلاح الإداري وأهم قواعد البيانات التى أعدها الجهاز فى هذا الشأن ما يلى وهى:

١ - قاعدة بيانات الوحدات الإدارية للجهاز الإداري بالدولة:

وتشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات عن وحدات الجهاز الإداري من (وزارات/مصالح/ هيئات عامة خدمية واقتصادية/ أجهزة ذات موازنات مستقلة/ وحدات الإدارة المحلية).

كما تتضمن هذه القاعدة: مسميات الوحدات الإدارية وإعدادها وتوزيعها على القطاعات المختصة ومصنفة وفقاً للتشكيل الوزاري ووفقاً للتبعيات التنظيمية لكل قطاع من القطاعات الرئيسية.

٢ - قاعدة بيانات الهياكل التنظيمية:

وتشتمل هذه القاعدة على الخرائط التنظيمية التى توضح الهياكل المعتمدة من السلطة المختصة لكل وحدة إدارية وفقاً لآخر وضع وتحتوى الهياكل التنظيمية على التقسيمات التنظيمية الرئيسية والفرعية حتى أدنى تقسيم تنظيمي موزعة على (القطاعات/ الإدارات المركزية/ الإدارات العامة/ الإدارات/ الأقسام) مع بيان التبعيات التنظيمية للتقسيمات الرئيسية والفرعية وكذا التقسيمات التنظيمية الرئيسية التنفيذية والاستشارية والمعاونة.

٣ - قاعدة بيانات الوظائف والموظفين:

وتشتمل هذه القاعدة على أعداد الوظائف المعتمدة والممولة بموازنة كل وحدة إدارية المشغولة منها والشاغرة ومسمياتها الوظيفية ودرجاتها المالية والمجموعات النوعية التى تندرج تحتها وعلى مستوى جميع نوعيات الوظائف القيادية والإشرافية والتنفيذية (التكرارية والمتكررة) وبمختلف المجموعات النوعية.

وتصنيف الوظائف المشغولة من حيث (مشغولة بصفة أصلية/ مشغولة بصفة شخصية/ قائلون بالعمل/ منتدبون/ معارون/ مجندون/ إجازات خاصة بدون مرتب) مع تصنيف الوظائف المشغولة وفقاً للنوع (ذكر/أنثى).

وتعبر جملة أعداد درجات الوظائف المعتمدة والممولة المشغولة والخالية عن أعداد الوظائف بالجهاز الإداري للدولة.

كما تعبر أعداد درجات الوظائف المشغولة فقط عن جملة أعداد الموظفين.

وقد تم إعدادها على C.D'S وذلك لتطويرها والاستغناء عن التعاملات الورقية بها.

٤ - قاعدة بيانات قيادات الدولة (المناصب العامة):

وتشتمل هذه القاعدة على بيانات بأسماء ودرجات شاغلي المناصب العامة من درجة وزير فأعلى ورؤساء الأجهزة والوحدات الإدارية والهيئات الحكومية ورؤساء البنوك والشركات وأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي وكذا أعضاء مجلسي الشعب والشورى.

٥ - قاعدة بيانات الوظائف القيادية:

وتشتمل هذه القاعدة على أعداد وأسماء

شاغلي الوظائف القيادية بمستويات الإدارة العليا الثلاث (المتازة/ العالية/ مدير عام إدارة عامة) وما فى مستوياتها مصنفة وفقاً للنوع (ذكر/أنثى) مع تحديد المؤهلات الدراسية لشاغل الوظيفة وتاريخ شغل الوظيفة وتاريخ التعيين أو التجديد فى الوظيفة القيادية فضلاً عن تاريخ الميلاد والعمر ورقم القرار الصادر بالتعيين وتاريخ الإحالة للمعاش.

٦ - قاعدة بيانات الخبراء الوطنيين:

تشتمل هذه القاعدة على أعداد الخبراء الوطنيين فوق سن الستين وأقل من سن الستين الذين يتم الاستعانة بهم وتوظيفهم بمكافأة شاملة وتضم القاعدة البيانات الكاملة عن الخبراء الوطنيين (تعاقد لأول مرة/ تجديد تعاقد) من حيث الاسم/ السن/ تاريخ الميلاد/ تاريخ بداية التعاقد/ تاريخ انتهاء التعاقد/ عدد مرات التجديد/ قيمة المكافأة الشاملة المقررة/ الجهة/ طبيعة المهمة/ أداة الموافقة على التعيين أو تجديد التعيين/ المصرف المالى الخصم عليه بتكاليف التعاقد.

٧ - قاعدة بيانات العمالة المؤقتة:

تضم هذه القاعدة البيانات الخاصة بالعمالة المؤقتة ممن يتم توظيفهم بنظام التعاقد بالوحدات الإدارية المختلفة مع تحديد (الاسم/ جهة العمل/ طبيعة المهام/ تاريخ بداية التعاقد/ تاريخ الميلاد/ السن/ عدد مرات التجديد/ أداة الموافقة على التعاقد أو التجديد/ قيمة المكافأة المقررة.

٨ - قاعدة بيانات الخدمات الجماهيرية:

تشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات عن الخدمات الحكومية المطورة متضمنة أنواع الخدمات/ توزيع الخدمات على القطاعات/ الجهة التى تؤدي الخدمة/ نماذج تقديم الخدمات ومحتوياتها (المستندات والأوراق المطلوبة لأداء الخدمة/ الرسوم المقررة/ التوقيتات الزمنية المحددة لأداء الخدمة/ الجهة التى يتقدم إليها المواطن فى حالة وجود شكوى) فضلاً عن رقم وتاريخ القرار الصادر بتطوير الخدمة.

٩ - قاعدة بيانات الخدمة المدنية:

تشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات الخاصة بالقواعد القانونية المعمول بها فى شأن الوظيفة العامة موثقة فى (دليل شئون الخدمة المدنية) وهو الذى يحتوى على المبادئ المستقرة

ليلى تفوز بالمركز الـ ١١ وسلوى ومنى يحققان

مركزان متقدمة فى مسابقة «المدير المتميز»



منى سعد الدين



سلوى عوض الله



ليلى حسن يوسف

مالية، وقد اشترك المتسابقون بناء على ترشيح الجهاز بعد إجراء اختبارات فى مجالات عدة مثل المهارات القيادية والسمات الشخصية بالإضافة إلى اختبارات تحريرية عقدت بمعرفة لجنة المسابقات فى وزارة التنمية الإدارية فى موضوعات تتعلق بالإدارة الحديثة وكيفية صناعة واتخاذ القرار والقدرة على إدارة مجموعات العمل والتخطيط الاستراتيجي بالإضافة إلى إجراء مقابلة شخصية من خلال لجنة من أساتذة الجامعات المتخصصين فى علوم الإدارة والموارد البشرية للتعرف على القدرات الخاصة بالتعامل مع المشاكل والأزمات والسمات الشخصية واللغوية.

شارك عدد من العاملين فى الجهاز فى مسابقة «المدير المتميز» التى نظمتها وزارة الدولة للتنمية الإدارية فى إطار الخطة القومية للتطوير الإداري لتقييم كفاءة وفعالية الجهاز الإداري للدولة بما ينعكس على تطوير الأساليب والإجراءات الإدارية لتقديم الخدمات الحكومية وخلق مناخ جاذب للاستثمار.

وقد حصلت الاستاذة ليلى حسن مدير عام بالجهاز على المركز الـ ١١ على مستوى الجمهورية والاستاذة سلوى عوض الله رئيس مركز اعداد القادة للقطاع الحكومي والاستاذة منى سعد الدين مهندس صيانة بالجهاز على مراكز متقدمة فى المسابقة كذلك ونالا عن ذلك جوائز

المعمول بها فى كافة مجالات شئون التوظيف والتى تقدم حلولاً للمشكلات الوظيفية والإجابة على التساؤلات والاستفسارات الخاصة بشئون المعاملة الوظيفية بكافة جوانبها.

كما تشتمل القاعدة على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ولائحته التنفيذية والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية ولائحته التنفيذية والقرارات الجمهورية وقرارات رئيس مجلس الوزراء التى تنظم بعض أوضاع شئون الخدمة المدنية والتأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة والقرارات والكتب الدورية الصادرة عن وزارة التنمية الإدارية فضلاً عن فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة.

١٠ - قاعدة بيانات التدريب الإداري:

وتشتمل هذه القاعدة على البيانات والمعلومات الخاصة بـ

● مراكز التدريب على مستوى الدولة وأماكن تواجدها وسعتها التدريبية وبرامج التدريب المنفذة والتجهيزات التدريبية.

● البرامج التدريبية مع إيضاح (الهدف/ شروط الالتحاق/ مدة البرنامج/ المحتوى العلمى).

● بيانات المدربين وتشتمل (الاسم/ التأهيل العلمى/ جهة العمل/ الخبرات التدريبية/ موضوعات التدريب).

● بيانات المدربين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والذين تم تدريبهم ببرامج الإدارة العليا التخصصية/ النمطية/ الحاسب الآلى).

● الموضوعات التدريبية والمحتوى العلمى لبرنامج التدريب المتميز للقيادات الإدارية بالدولة.

١١ - قاعدة بيانات الاستثمارات بالباب

الثالث لكل وحدة إدارية.

١٢ - قاعدة بيانات أوائل الخريجين والذين يتم توظيفهم من قبل وزارة التنمية الإدارية بواقع عشرين من أوائل كل كلية جامعية.

١٣ - قاعدة بيانات نقل العاملين بين المحافظات المختلفة.

١٤ - قاعدة بيانات المرأة العاملة.

١٥ - قاعدة بيانات العمالة والأجور.

١٦ - قاعدة بيانات المباني الحكومية.

علماً بأنه يتم موافاة الوحدات الإدارية بنسخ من هذه القواعد فى حالة وجود ارتباط وثيق بين أهداف الوحدة الإدارية ومحتويات ومخرجات قاعدة البيانات محل الدراسة.

مشاكل مصر الاجتماعية وأثارها على الأمن القومى

احسان بنجاح الزميل صابر مهندي حسن عمارة بالإدارة العامة للعلاقات العامة الدورة التدريبية لأكاديمية ناصر العسكرية «كلية الدفاع الوطنى» وحصوله على تقدير ممتاز فى البحث الفردى الذى قدمه تحت عنوان مشاكل مصر الاجتماعية وأثارها على الأمن القومى. وأسرة تحرير مجلة التنمية الإدارية تهنى الزميل صابر



للعام الثاني على التوالي تكريم قدامى العام

أمضوا سنوات من الجهد والعط

بحضور الأستاذ الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والدكتور المهندس حلمي السعيد وزير الكهرباء ورئيس الجهاز الأسبق والدكتور محمود أبو سديرة رئيس الجهاز الأسبق تم تكريم عددا كبيرا من العاملين الحاليين للمعاش خلال عام ٢٠٠٦ وأوائل عام ٢٠٠٧ وبعض العاملين القدامى بالجهاز.

وقد نظم الجهاز الحفل في شهر مايو الماضي بهدف تكريم العاملين الذي أمضوا سنوات طويلة في خدمة الجهاز وبذلوا الكثير من الجهد والعطاء خلال سنوات خدمتهم وإن هذا الحفل تعبير عن تقدير الجهاز لتلك الجهود والإنجازات التي قدموها للجهاز.

وقد أكد الدكتور النحاس في كلمته أثناء الحفل على أن الجهاز سوف يستعين بخبرات الحاليين للمعاش ولن يستطيع أن يستغنى عن تلك الكفاءات.

وكان الحفل قد بدأ بتلاوة آيات من الذكر الحكيم ثم كلمات للأستاذة نبيهة عبد الباقي رئيس الإدارة المركزية لشؤون الأمانة العامة بالجهاز، الأستاذ محمد سعد رئيس اللجنة النقابية للعاملين بالجهاز ثم كلمة للأستاذ محسن عبدالمعظيم نيابة عن قدامى العاملين بالجهاز وأعقب ذلك كلمتين للمهندس حلمي السعيد وزير الكهرباء رئيس الجهاز الأسبق والدكتور محمود أبو سديرة رئيس الجهاز الأسبق.



لين بالجهاز

ساء وخبرات لا يمكن الاستغناء عنها



واحد وهى معايير الحكم على سلوك الأفراد وتصرفاتهم ، فالأخلاق هى مجموعة القيم والمبادئ المعنوية التى تحكم سلوك الفرد عند التمييز بين الفضيلة ، والرذيلة ، وبين ما هو صواب وما هو خطأ فى السلوك ، بين ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعيا.

يتزايد الاهتمام يوم بعد يوم بأخلاقيات الإدارة على نحو واضح وملفت للنظر. فالיום تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد آداب المهنة، أخلاقيات الوظيفة، أخلاقيات الأعمال، أخلاقيات الإدارة. وقد ورد العديد من التعاريف لمعنى الأخلاقيات جميعها تصب فى اتجاه

اخلاقيات الإدارة والمسئولية الاجتماعية للمنظمات

وما هى الأسباب التى تدفع الأفراد للأعمال غير الأخلاقية؟

قد تكون من ضمن هذه الأسباب:

١- الكسب الشخصى والانانى. فبالرغم من أنه الدافع من أجل الانجاز والتفوق إلا أن الحصول عليه بوسيلة تتجاوز القواعد والمعايير الأخلاقية للسلوك وعلى حساب الآخرين أمر غير مشروع.

٢- المنافسة الشرسة فى ظل العولة بضغوطها تفقد الأفراد قدراتهم على التنافس بطريقة مشروعة.

٣- أن تكون أهداف الأعمال مقابل القيم الشخصية كأن يكون الهدف تعظيم الربح والثروة مما يجعل معاييرها المادية فى مواجهة حادة مع قيم المديرين والعاملين فتضعهم فى خيار بين كيف قيمهم الأخلاقية أو الخروج من العمل.

٤- التعارض بين الثقافات فى الشركات متعددة الجنسية يظهر كثيرا من المشكلات الأخلاقية نتيجة اختلاف السلوك الأخلاقى من ثقافة لأخرى.

٥- وبالرغم من أن الإدارة فى المنظمات العامة والجهاز الإدارى تعتبر أكثر امتثالا للقوانين واللوائح واهتماما بالاعتبارات الأخلاقية والاجتماعية إلا أن اتساعه وتنوعها وزيادة عدد العاملين والمديرين بها جعلها عرضة لانتهاكات وممارسات لا أخلاقية مخلة بالمصلحة العامة حيث جرائم الفساد الإدارى ومنها على سبيل المثال: الاختلاس، والرشوة، واستغلال النفوذ بإساءة استخدام السلطة لتحقيق مصالح شخصية على حساب المصلحة العامة، ومخالفة القوانين واللوائح وإعطاء حق لغير صاحبه، وغياب الشفافية عند



■ أهداد/نور الهدى توكل

باحث أول بالجهاز

المعايير الأخلاقية أو على حساب المسئولية الاجتماعية للمنظمات تجاه المجتمع ، وعلى حساب الاستقرار والسمعة الطيبة فى بعض الأحيان معتمدة فى ذلك على وسائل جذب وإغراء لأول مرة تظهر بعدها مفاجآت وقصص حزينة.

والسؤال الذى يطرح نفسه الآن. لماذا حظيت أخلاقيات الأعمال بكل هذا الاهتمام فى الوقت الحاضر لتحل محل الربح الذى ظل العقود طويلة هو مركز الاهتمام؟

● هل هو تآكل القيم الشخصية للأفراد وتزايد الإحساس بأن المنظمات الخاصة والعامة أصبحت فى تصرفاتها وصفقاتها أقل أخلاقية مما كانت عليه فى الماضى؟

● هل هو اهتمام منظمات الأعمال بتعظيم الربح دون الاهتمام بالاعتبارات الأخلاقية فى نطاق واسع من القضايا والمواقف والحالات ؟ كما فى قبول الرشاوى أو تغيير تاريخ الإنتاج؟

● هل هو عدم مراعاة البعد الأخلاقى فى القرارات والعمليات الإدارية المختلفة؟ كمنح المكافآت أو الترقيات أو تحديد السعر المناسب؟

وفى السنوات العشرين الأخيرة برز مفهوم المسئولية الاجتماعية لمنظمات القطاع الخاص، والذى يشير إلى الواجبات الاجتماعية عليهم تجاه مجتمعهم دون منة أو تفضل فالمسئولية الاجتماعية تبنى قيام القطاع الخاص بتقديم خدمات اجتماعية مباشرة أو غير مباشرة تجاه المجتمع دون حث المجتمع لهم على القيام بها، فأبجديات القيم الأخلاقية تفرض على القطاع الخاص التفاعل الإيجابى مع مسئولياته وواجباته الاجتماعية.

كما يرى المهتمون بقضايا المسئولية الاجتماعية للمنظمات أنها عبارة عن عقد اجتماعى ما بين المنظمات والمجتمع لما تقوم به المنظمة من أعمال تجاه المجتمع ، وأن جمهور المنظمة يكون على استعداد لخلق أجواء من التعرض والتضاد، إذا أهملت إدارة المنظمات مسئولياتها الاجتماعية تجاههم.

وليس هناك شك فى أن أخلاقيات المجتمع هى نتاج تاريخه، وخبراته، ومعتقداته الدينية، وتقاليد، وثقافته، والجماعات المرجعية فيه، وقادة الرأى ، والأسرة، والصحة، وتمثل أخلاقيات المجتمع أساسا قويا لأخلاقيات الإدارة فالمديرين من أفراد المجتمع وهم مصدر لتكوين أخلاقيات الإدارة حيث أن الإدارة لا تعمل فى الفراغ وإنما فى بيئة حية ومتفاعلة ، ولا بد من أخذ قيم هذه البيئة ومحدداتها الأخلاقية بعين الاعتبار فى قرارات الإدارة .

ومنذ زمن ليس ببعيد كان نجاح الإدارة يقاس بتحقيقها أكبر عائد ، والربح هو الهدف الأساسى والمسئولية الوحيدة للأعمال حتى لو كان ذلك على حساب

العمل جزء من الوقت لا يطبق على المكلفين

■ ثار التساؤل هل ينطبق قرار رئيس الوزراء رقم ١٥٣٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن نظام العمل جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية على الأطباء المكلفين. أن التكليف للعمل بالحكومة والهيئات العامة هو في الأصل مؤقتا لمدة محددة سنتين ويجوز التجديد لمدة أخرى مماثلة بقرار من وزير الصحة باعتباره السلطة المختصة وحيث أن العمل جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر يتنافى مع طبيعة التكليف والهدف منه ومن ثم فإن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٣٧-٢٠٠٥ الخاص بالعمل جزء من الوقت لا ينطبق على المكلفين.

العمل جزء من الوقت

■ ثار التساؤل عن أحقية المعينين على درجات دائمة وما زالوا في فترة الاختبار من الاستفادة من قرار رئيس مجلس الوزراء ١٥٣٧-٢٠٠٥ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ بشأن نظام العمل جزء من الوقت مقابل نسبة من الأجر. أن العاملين الدائمين وما زالوا في فترة الاختبار لا يستفيدوا من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٣٧-٢٠٠٥ بشأن العمل جزء من الوقت.

■ ثار التساؤل عن مدى أحقية أعضاء الإدارات القانونية العاملين بالقانون رقم ٤٧-١٩٧٨ في ضم مدة الخدمة العسكرية والوطنية وكذلك الخدمة العامة.

أن قانون الخدمة العسكرية والوطنية والخدمة العامة من العموم بما يسمح بإنتداب أحكامها على المحامين أعضاء الإدارات القانونية المخاطبين بأحكام القانون رقم ٤٧-١٩٧٣ ولا تحسب المدة في أقدمية العضو نظرا للطبيعة الخاصة لقانون الإدارات القانونية ولا حتى مدد الاشتغال بالمحاماة ويكون الأثر في حسابها أثر أماليا في التدرج بالعلاوات مع مراعاة قيد الزميل في كل الأحوال.

المبادئ والقيم الأساسية والتي لا بد أن تستهدف مصلحة الجماعة وبذلك فإنه لا يوجد نموذج محدد للحكومة يصلح للتطبيق في كل مجتمع، وإنما لابد من مراعاة الخصوصية الذاتية والظروف الاجتماعية.

والاخلاقيات الايجابية فمن المؤكد إنها تسهم في تحقيق الأهداف المختلفة للمنظمات بكفاءة وفاعلية. لذا اتسع الاهتمام بها ليغطي المجالات المختلفة وتعد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الاخلاقية والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة، هذا وقد أخذت الدول الصناعية مؤخرا في تدريس أخلاقيات الإدارة على نطاق واسع كمادة من مواد الدراسة.

كما تقتضى ضرورات المجتمع الحديث أن يشارك أفراد ومؤسساته الخاصة بتقديم خدمات اجتماعية متعددة المجالات والمستويات كمشاركة فاعلة منهم في بناء المجتمع وتنميته انطلاقا من مبدأ المواطنة ومبدأ المسؤولية الاجتماعية التي باتت لزاما في بعض المجتمعات على سبيل المنفعة المتبادلة أو الالتزام الأخلاقي. لتقوم بدورها في بناء مجتمع متماسك.

ومن نماذج استشعار المسؤولية الاجتماعية تحقيق مبدأ الشفافية والإفصاح وتطوير العلاقة مع المساهمين، وتوفير بيئة صحية للعاملين، وتطوير برامج القدرات البشرية، وعدم إصدار بيانات مضللة للمنتجات الخاصة بالشركة وتطبيق نظام التظلم للعاملين. وهذا كله يسهم في رفع درجة الثقة بها في الأوساط الاجتماعية من خلال تبني العديد من المشاريع التي تتمثل في دعم الأفكار التجارية للمبتدئين وتوظيف الشباب، ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة وظيفيا، كذلك من المسؤوليات الاجتماعية مراعاة أوضاع ارتفاع الأسعار وأحوال الكساد الاقتصادي وعدم المبالغة في انتهاز تلك الأوضاع.

وأخيرا فمهما سننا من الأنظمة وفصلنا في اللوائح وأنشأنا من الأجهزة الإدارية، فسيبقى دور المواطن والمنشآت الخاصة مهما عندما يتعلق الأمر بالمسؤولية الاجتماعية والمواطنة والقيام بدور في بناء المجتمع. لأن المواطن هو الغاية والوسيلة في نفس الوقت، وكلنا مسئولون اجتماعيا، لكن لا أحد منا مسئول نظاما إذا لم يقوم بدوره الاجتماعي.

الإعلان والترسية للعقود الحكومية، والتعينات من الأبواب الخلفية..... الخ.

لذا تسعى هذه المنظمات إلى الاهتمام بأخلاقيات الإدارة العامة وأخلاقيات الوظيفة العامة ووضع مدونات سلوك لها والتوسع في البرامج التدريبية للعاملين.

وفيما يتعلق بالمسؤولية الاخلاقية للشركات والمنظمات الخاصة فإن هناك الكثير من القضايا التي بدأت تطفو على السطح بين الحين والآخر. فهناك قضايا مثل الخداع والتضليل في الاعلانات، والأسعار المضللة، و المسابقات الوهمية، وعدم الالتزام بتنفيذ ما ورد في الضمان، والمبالغة في وصف مزايا السلعة وإخفاء عيوبها، والمنتجات سريعة التلف، وعدم الالتزام بخدمات ما بعد البيع، والإضرار بالبيئة، وقضايا التلوث..... الخ.

ومن هنا أصبح نجاح الإدارة يقاس في ضوء مجموعة من المعايير والمؤشرات التي تختلف عن ذي قبل، وذلك لتحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع. فالشركات كشخصيات اعتبارية تتمتع بنظام حاجات شأنها في ذلك شأن الأشخاص الطبيعيين فإذا كان الإنسان مدفوع بنظام حاجات فإن وسيلة تتمثل في السلوك تجاه الاشباع وقد يكون السلوك منجز أو محبط، كذلك الوضع بالنسبة للشركات حيث نجد أن وسيلتها لإشباع نظام حاجاتها تجاه تطويرها هو التحديث والتغيير الفعال - ومن ثم وجب حوكمة سلوكيات الشركات تجاه التطوير بحيث لا يأتي على حساب البيئة ومحتواها. والحوكمة ببساطة هي مجموعة القوانين والنظم واللوائح والتلعييمات والقواعد والبرامج والسياسات والاستراتيجيات والمعايير الاخلاقية الضرورية لضمان حسن سير العمل بالشركات في ظل التحديث والتغيير الفعال لتصبح كل شركة بمثابة موطن صالح في المجتمع الذي تمارس فيه نشاطها.

وهي أيضا مبادرة استثمار التنمية لتعزيز الشفافية. فهي لا تعنى فقط وجود الآليات والقوانين وما تتطلبه من أجهزة وتنظيمات وإنما تشمل أيضا العناصر البشرية التي تدير وتنفذ والبيئة الموجودة بأوضاعها وظروفها وثقافتها السائدة. وهذا كله وما يتصل به يشكل منظومة متكاملة تدخل ضمن ما يسمى «الثقافة العامة» التي تسود مجتمع ما وترتكز على ثوابت من



القراءة للحياة ... دعوة أطلقتها السيدة سوزان مبارك في افتتاح المشروع الحضاري «القراءة للجميع» باعتبار القراءة تساعد على بناء مجتمع المعرفة والتفاعل مع الحياة العصرية والالحاق بركب المتطلبات العالمية ونحن هنا في هذا الموضوع نساهم بإضافة مهارة جديدة يمكن تساعد في تكوين شخصية قادرة على الابتكار من خلال تطوير مهارة القراءة للحياة .

كيف تنمي مهارات القراءة لديك؟

إعداد / هرفت حمادي باحث أول بالجهاز

القراءة مهارة، وهي : فعل بصري صوتي أو صامت يستخدمه الإنسان لكي يفهم ويعبر، ويؤثر في الآخرين، والقراءة صامتة، وجمهرية، وهي بطيئة أو سريعة.

فأما الصامتة فتستخدم للفهم، وأما الجمهرية فتستخدم للتأثير في الآخرين، وهي لذلك تحتاج إلى حركات الأيدي وتعابير الوجه والتنوع في الصوت، والشدة على مخارج الحروف. وهناك حكمة تقول: إن الشخص الذي لا يقرأ ليس أفضل حالا من الشخص الذي لا يعرف كيف يقرأ؟

أساليب تطوير مهارة القراءة الجهرية:

لا بد في البداية من التدريب على القراءة الصامتة، وهذه المرحلة تسبق القراءة الجهرية، إذ دون فهم معنى النص لن يجيد القارئ الأداء الحسن، ولذلك يجب البدء بفهم المعنى الكلي للنص عن طريق القراءة الصامتة.

وهناك أساليب كثيرة لتطوير مهارة القراءة الجهرية، من أهمها:

١ - التدريب على القراءة المعبرة عن المعنى، ويكون ذلك من خلال استخدام حركات الأيدي وتعابير الوجه والعينين.

٢ - التدريب على القراءة السليمة من خلال ضبط الكلمات بالشكل، والنطق السليم لمخارج الحروف.

٣ - التدريب على القراءة الجهرية أمام الآخرين، الزملاء مثلاً، بصوت واضح وأداء مؤثر دون تلجلج أو تلثم أو تهيب أو خجل، فهذا يمنح المتدرب على القراءة الثقة بالنفس والشجاعة، إلى جانب ما يكشفه الآخرون من أخطائه.

٤ - تلخيص النص قبل قراءته لأنه يمكن القارئ من التركيز أثناء القراءة.

٥ - التدريب على الإحساس الفني والانفعال الوجداني بالنص.

٦ - التدريب على ترجمة علامات الترقيم إلى ما ترمز إليه من مشاعر وأحاسيس، ليس في الصوت فقط، بل حتى في تعابير الوجه واليدين.

٧ - التدريب على القراءة السريعة.

أساليب تطوير مهارة القراءة السريعة:

لقد أصبحت القراءة السريعة من الأمور المطلوبة في عصرنا الذي يتميز بالسرعة، لأنها توفر لنا الجهد والوقت.

وقد أثبتت الدراسات أن الشخص العادي يستطيع أن يحدث تحسناً يتراوح بين ٥٠٪ إلى ١٠٠٪ في سرعته في القراءة، دون أن يفقد شيئاً من فهمه للمعاني التي يقوم بقراءتها.

وثبت أيضاً عدم صحة الاعتقاد الشائع بأن من يقرأ ببطء يفهم أكثر، بل على العكس فالشخص سريع القراءة قد يتفوق عليه بحيث يحصل على أفكار ومعلومات أكثر ممن يقرأ ببطء في وقت أقل.

ومن المهارات التي يمكن الاعتماد عليها لتطوير مهارة القراءة السريعة، ما يلي:

■ تخصيص وقت يومي دون انقطاع لممارسة مهارات القراءة.

■ أن تكون القراءة من أجل الوصول إلى الأفكار الأساسية للنص.

■ تطوير القدرة على الفهم بقراءة النصوص الصعبة.

■ تحديد وقت محدد للقراءة والتصميم على الانتهاء في الوقت المحدد.

■ تركيز الانتباه والابتعاد عن كل ما يدعو إلى التشتت.

■ النظر إلى النص كقطعة واحدة لا مجرد مفردات، ومع التكرار سوف ينمي القارئ المجال البصري لديه، ويقلل تثبيت العين في نقطة واحدة.

■ زيادة السرعة في القراءة بعد مدة زمنية قصيرة من البد بالبرنامج.

■ عدم التلطف بالكلمات التي يقرأها المتدرب.

■ التركيز على الكلمات.

■ الحرص على إجبار النفس على القراءة السريعة.

صحيح أننا لن نفهم كل ما نقرأ في البداية ولكن بالتمرّن يوماً يمكن أن نتعلم بسرعة، وأن نلم بالأفكار بطريقة خاطفة.

■ عدم الاهتمام بالأخطاء، أمر متوقع في البداية، وحل ذلك يكون بالاستمرار في التمرين.

■ قراءة الموضوع نفسه بسرعة مرتين أو

ثلاث مرات إذا لزم الأمر للحصول على الأفكار الرئيسية، وبعد ذلك يمكن القراءة بعناية للوقوف على التفاصيل.

■ الحرص على قراءة العبارات والجمل وعدم قراءة الكلمات.

■ التدريب على القفز من عبارة إلى أخرى، ومن جملة إلى جملة، ووضع خطوط تحت النقاط البارزة، ويمكن للجمل التالية أن توضح النقاط التي تظل غامضة.

■ التدريب على أن نتوقع ما يريد كاتب النص.

■ اختبار النفس من حين لآخر لرؤية مدى ما أحرزناه من تقدم في سرعة القراءة، وذلك بحساب عدد الكلمات التي نستطيع قراءتها في الدقيقة الواحدة.

أساليب تطوير مهارة القراءة الصامتة:

هناك قاعدة شهيرة تقول: بدلاً من قراءة الكتاب عدة مرات، نكتب مذكرات نسج فيها النقاط المهمة التي ترد في الموضوع. ومن أساليب تطوير مهارة القراءة الصامتة:

■ نتصفح النص أولاً، ونحدد الأجزاء التي يركز عليها المؤلف، ويعطيها المساحة الكبرى.

■ إذا كان هناك رسومات توضيحية عن أي فكرة أو مصطلح في النص، فلا بد أن تكون الفكرة مهمة.

■ إذ ضايقنا الوقت نتجاوز الفصول الصغيرة ونركز على الكبيرة منها.

■ قراءة الجملة الأولى من كل مقطع بعناية أكبر من بقية الجمل التالية.

■ تسجيل ملاحظتنا على العناوين، والجملة الأولى من كل مقطع قبل قراءة النص.

■ التركيز على الأسماء والضمائر وأدوات الشرط في كل جملة.

■ يمكن الاستفادة من بعض أساليب تطوير مهارتي القراءة الجهرية والسريعة.

خلاصة القول:

لا بد لمن يرغب في تطبيق إحدى مهارات القراءة المذكورة: الجهرية، أو الصامتة، أو السريعة من الاستمرار، وعدم الانقطاع، وأن يخصص فترة زمنية يومية حتى يحقق البرنامج. ومن المؤكد - لو فعل ذلك - سوف ينجح، بإذن الله تعالى.

سبحان الله وبحمده
١٥٥٥
الحمد لله



لتكون أحد الفائزين بجوائز المسابقة ما عليك إلا الإجابة على الأسئلة المطروحة بكوبون المسابقة وارسله على عنوان المجلة وسيمنح الفائز الأول ٥٠٠ جنيه والثاني ٣٠٠ جنيه والثالث ٢٠٠ جنيه .

— ترسل كوبونات المسابقة خلال شهر ونصف من صدور العدد... على عنوان المجلة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - مجلة التنمية الإدارية

١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة بريد رقم : ١١٧٦٣

— سوف يتم عمل قرعة علنية خلال شهر سبتمبر بين الإجابات الصحيحة ومنح الجوائز عقب السحب مباشرة والمشاركين من خارج الجهاز سوف ترسل لهم شيكات الجوائز على العناوين المرسلة لنا .

أسئلة المسابقة

• في أي عام صدر قرار بإنشاء وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز ؟

٢٠٠١ ٢٠٠٢ ٢٠٠٣

• متى أنشئ المجلس القومي للمرأة ؟

١٩٩٨ ٢٠٠٠ ٢٠٠٣

• ما المقصود بسيداو ؟

• اتفاقية دولية للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة

• معاهدة دولية للحد من التسليح

• برنامج دولي لتطوير المهارات الإدارية

كوبون المسابقة

الاسم :

الوظيفة :

جهة العمل :

تليفون، موبيل :

العنوان :

كوبون
المسابقة

الفائزون في جوائز مسابقة المجلة



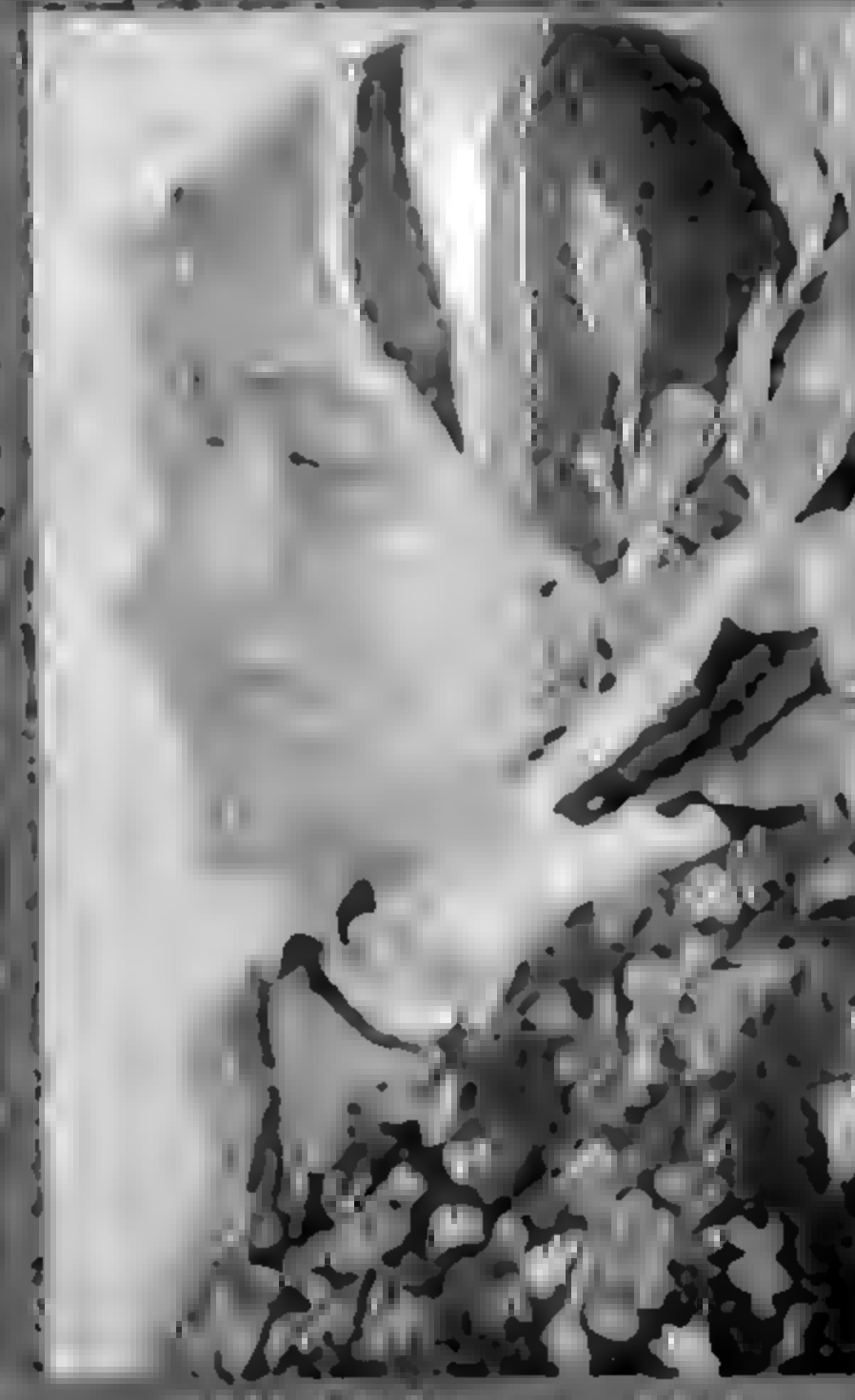
المجلس الأعلى للدراسات والبحوث



علاقہ جہانگیر آباد



مستشار عام للبحوث والتطوير



المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب



إجابة مسابقة الولد الماضي

الأول: ٨ مارس

الثاني الذكر والأنثى

الثالث: القانون ٢١٠ سنة ١٥٩١

في دراسة استطلاعية للدكتور محمد شومان أستاذ بكلية البنات جامعة عين شمس أشار إلى تعدد المشكلات التي تواجه المرأة العاملة ووجود عناصر ثقافية واجتماعية تعرقل خروج المرأة إلى العمل أو تنامي أدوارها في مؤسسات العمل المختلفة علاوة على المشكلات الاقتصادية والإدارية في سوق العمل ومع ذلك فقد نجحت المرأة العاملة في الوصول إلى مناصب قيادية عليا في كافة قطاعات العمل التي تساهم فيها.

في دراسة استطلاعية حول الأوضاع الراهنة وآفاق المستقبل لقيادات المرأة العاملة

خروج المرأة المصرية للعمل لتحقيق الذات أولا ولأسباب اقتصادية ثانيا

■ إعداد: منى رضا

باحث أول بالجهاز

إن وجود امرأة عاملة ناجحة في عملها القيادي ومشهود بكفاءتها واستحقاقها يمثل دعما معنويا ورمزيا كبيرا لحق المرأة في العمل والوصول إلى مناصب قيادية ودرسا عمليا في المساواة بين المرأة والرجل..

ومع ذلك لم تهتم الأبحاث والدراسات الاجتماعية والنفسية الاهتمام الكافي بدراسة شريحة قيادات المرأة العاملة للتعرف على المشكلات التي واجهتهن في بيئة الأسرة والعمل وسبل مواجهتها وخبراتهم في مجالات العمل والتنسيق والمواءمة بين مستويات ومهام العمل والأسرة..

ومن هنا فقد بادرت جماعة تنمية الديمقراطية وهي منظمة غير حكومية بإجراء هذه الدراسة لاستكشاف أوضاع عينة من قيادات المرأة العاملة في مصر وإلقاء الضوء على المشكلات التي تواجههن في بيئة العمل والأسرة والمجتمع وللإستفادة أيضا من خبراتهن والتعرف على رؤيتهن للمستقبل وذلك كخطوة أولية وضرورية لإجراء مزيد من الدراسات والبحوث وتنظيم دورات تدريبية تستهدف نقل خبرات قيادات المرأة العاملة للأجيال الشابة من العائلات في كافة القطاعات والأنشطة.

ومن أهم أهداف هذه الدراسة هو التعرف على السمات الشخصية والأسرية والخبرات العملية والمهنية لقيادات المرأة العاملة والكشف عن آراء واتجاهات قيادات المرأة

٦ - عدم وعي المرأة بحقوقها الشرعية والقانونية.

أما عن مدى حصول المرأة المصرية على حقوقها فقد أثبتت الدراسة أن ١٥,٦٪ من الآراء أكدت أنها حصلت عليها كلها وأن ٨٣,٢٪ أكدت أنها حصلت عليها جزئيا في حين أن نسبة ١,٢٪ أكدت أنها لم تحصل عليها مطلقا.

وبمقارنة أوضاع المرأة المصرية بأوضاعها قبل ١٠ سنوات فإن ٥٤,٨٪ من الآراء أكدت أنها تتحسن وأن ٤٢,٨٪ أفادت بأنها تتحسن إلى حد ما وأن ٢,٤٪ قررن أنها لا تتحسن..

وأما عن أسباب خروج المرأة المصرية للعمل من وجهة نظر القيادات فقد جاء في المرتبة الأولى الرغبة في تحقيق الذات يليها بعد ذلك الأسباب الاقتصادية ثم حاجة المجتمع لعمل المرأة وأخيرا جاء سبب شغل أوقات الفراغ في المرتبة الرابعة والأخيرة.

وعن المساواة بين المرأة العاملة والرجل في مجال العمل فإن نسبة ٥٤٪ من قيادات المرأة العاملة قررن بوجود هذه المساواة وأن نسبة ٢٥,٦٪ قررن بوجود هذه المساواة أحيانا أما الذين أنكروا هذه المساواة فقد كانت نسبتهم ٢٠٪.

وقد أوضحت الدراسة أن من مظاهر عدم المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل أن يحصل الرجل على فرص أكبر في الترقى - حرمان المرأة من شغل بعض الوظائف - يحصل الرجل عن فرص أكبر للسفر - المجتمع ينظر إلى الرجل بصورة أكبر إيجابية - التشكيك في قدرة المرأة على العمل.

وقد اختلفت الآراء في مدى إمكانية حل

العاملة تجاه مشكلات وقضايا المرأة العاملة بعامة والمرأة المصرية بخاصة وأيضا رصد وتحليل أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه قيادات المرأة العاملة في بيئة العمل والتي تحول دون وصولها إلى مناصب قيادية بالإضافة لرصد وتحليل تجارب وخبرات قيادات المرأة العاملة في التنسيق بين مهام العمل الحالي ومهام الأسرة والتعرف على مدى اهتمام ومشاركة قيادات المرأة العاملة في الجمعيات الأهلية والنقابات والأحزاب ومن ثم استشراف مساهمة المرأة العاملة في الوصول إلى مناصب قيادية في مجالات العمل المختلفة.

وعن رؤية قيادات المرأة العاملة لمشكلات المرأة المصرية فقد تبين من الدراسة أن من أهم هذه المشكلات:

١ - مشكلة تعرض المرأة للضرب والإيذاء البدني.

٢ - الأمية.

٣ - محدودية تمثيل المرأة في مجلسي الشعب والشورى، وضعف مشاركتها سياسيا.

٤ - تبعية المرأة الاقتصادية للرجل.

٥ - عدم تولى مناصب قيادية كافية.

تواضع مساهمة قيادات

المرأة العاملة في مجالات

العمل السياسي

ضرورة محاربة العادات والتقاليد التي تعطل من مكانة المرأة

ليشمل ابتعادها أيضا عن مجالات العمل العام في النقابات والجمعيات الأهلية غير الحكومية وفي مقدمتها الجمعيات النسائية الأمر الذي يشير إلى ضمور وتآكل الاهتمام والنشاط العام لدى المرأة العاملة والتي تتولى مناصب عليا في العديد من قطاعات العمل والإنتاج في مصر.

فمن المؤكد أن مساهمة القيادات في مجالات العمل السياسي بل والمرأة العاملة عموما بالغ التواضع والهامشية.. وقد اهتمت الدراسة بمستقبل مساهمة المرأة العاملة في المناصب القيادية في مجالات العمل المختلفة والمقترحات الرامية لزيادة حصة المرأة في المناصب القيادية فإن البعض من القيادات يتوقعن ازدياد مساهمة المرأة المصرية في قيادة مجالات العمل المختلفة وهو ما ينم عن التفاؤل والثقة حيث إنهن ناجحات في التنسيق بين مهام وواجبات العمل وأيضا نجاحهن أسريا وبالتالي فهناك ثقة بالنفس وثقة في القيام بالأدوار المختلفة ومن ثم في اتجاهات المستقبل سواء مستقبلهن المهني أو مستقبل المرأة العاملة بصفة عامة.

وفي النهاية فقد ركزت قيادات المرأة العاملة على مقترحات للمستقبل ذات طبيعة ثقافية اجتماعية في المقام الأول تتعلق بمحاربة عادات وتقاليد تعطل من مكانة المرأة ونشر الوعي وتوفير الخدمات التي تساعد المرأة على القيام بالمهام المتعددة الملقاة على عاتقها واهتمت في المقام الثاني بالمقترحات ذات الطابع القانوني (وإن حدثت اختلافات حول طبيعة ومضمون هذه المقترحات) ولاشك أن منح الأولوية للمقترحات الثقافية - الاجتماعية يعكس خبرة ووعي قيادات المرأة العاملة بمشاكل المرأة العاملة ومقترحات وأساليب حل هذه المشكلات في الظروف الراهنة للمجتمع المصري.

تتجح في تقليص المسؤوليات والواجبات الأسرية المتعددة الجوانب الملقاة على عاتقها كأم وزوجة وابنة ترتبط بشبكة من علاقات القرابة والصداقات بل سعت جاهدة إلى الاضطلاع بهذه المسؤوليات والواجبات علاوة على مسئوليات العمل الذي نجحت فيه وذلك من خلال بذل مزيد من الجهد للتوفيق والتنسيق بين المسؤوليات والأعباء التي قد تتضارب أحيانا..

كما ثبت من دراسة وعي قيادات المرأة العاملة بالشئون العاملة أن نسبة ضئيلة جدا من القيادات النسائية عضوات في الأحزاب السياسية ويمكن تفسير ذلك في ضوء أسباب عديدة لعل من أهمها محدودية المشاركة السياسية عامة ومشاركة المرأة خاصة والقيود المفروضة على الممارسات الحزبية ولم يقتصر الأمر على ذلك بل امتد

هذه المشكلة فالبعض أقر بإمكانية حلها بنسبة ٢٤,٥٪ والبعض الآخر أقر بنسبة ٦٥,٧٪ بإمكانية حلها جزئيا والذين أقروا بعدم إمكانية حلها كانت نسبتهم ٩,٨٪.

أما عن المعوقات التي تحول دون وصول المرأة العاملة إلى مناصب قيادية مؤثرة فهي معوقات إدارية روتينية - عدم اقتناع بعض المسؤولين بقدرة المرأة على القيادة - ضيق الوقت المتاح للمرأة لاستكمال التدريب المهني - عدم ترحيب المسؤولين بتولى المرأة مناصب قيادية - محدودية الفرص المتاحة للمرأة لإقامة علاقات عامة - معوقات من داخل الأسرة - محدودية طموح المرأة في تولى مناصب قيادية.

وقد تبين من دراسة مدى نجاح المرأة في تولى القيام بوظائف قيادية أن ٦٣,٦٪ من الآراء أفادت بنجاحها بينما ٣٥,٨٪ من الآراء أفادت بأنها نجحت إلى حد ما أما من قررن بعدم نجاحها فقد كانت نسبتهم ٦,٠٪..

وأما عن نوعية المشاكل التي تواجه القيادات النسائية في مصر فهي مشاكل خاصة بكثرة العمل والإرهاق - مشاكل مع

الجمهور - نقص فرص التدريب - مشاكل مع الأسرة - مشاكل في التعامل مع الرؤوسين ومع

المستويات القيادية ومع الروتين.. وقد أوضحت الدراسة أن عوامل نجاح المرأة في الوصول إلى مناصب قيادية تتمثل في:

الجدية والتفاني في العمل - الإعداد العلمي الجيد - التدريب المستمر - تشجيع الرؤساء - وجود فرص للترقي وتعاون الزملاء.

كما أوضحت أن أسباب تفضيل بعض قيادات المرأة العاملة التعامل مع رؤوسين من الرجال تتمثل في أن الرجال أهدأ في التعامل، كما أنهم أكثر جدية في العمل، ونسبة تغييبهم عن العمل أقل من النساء..

وعن مدى تأثير عمل القيادات على أسرهن فقد توصلت الدراسة إلى أن الوصول إلى مناصب قيادية يستدعي بالضرورة قدرا من الكفاءة ويعبر عن قدر من النجاح ومن هنا يمكن القول إن المرأة العاملة في مواقع قيادية لم

٦ مشكلات تواجه المرأة المصرية



التفويض ودوره في الارتقاء بالوظيفة العامة



■ إحداد جمال صالح محمد دكروري
باحث ثان بالإدارة المركزية للبحوث

مديراً. أن يقرر ويجبر نشاطاً يتعدى الطاقة العقلية أو الجسمانية للمرؤوس الذي سيؤدي هذا النشاط. ويجب على السلطة أن تكون متمشية أيضاً مع الخطط المقبولة للإدارة وفي معظم الحالات. لا يمكن تجاهل أحد الأهداف أو تعديل إحدى السياسات بسبب أن المدير يرى ذلك.

وبالإضافة إلى ذلك فهناك الكثير من القيود الاجتماعية على استخدام السلطة بواسطة المدير. والأنشطة التي تصدر الأوامر بتنفيذها يجب أن تكون متمشية مع المعتقدات الاجتماعية للجماعة، فوائدها، وعاداتها، وتقاليدها وإلا تقيدت القوة الفعالة لمستخدم السلطة.

تفويض السلطة:

يعني منح أو إعطاء السلطة من إداري لآخر وبواسطة التفويض يتمكن المدير من توسيع دائرة عملياته. فبدون التفويض تقتصر عمليات هذا المدير على ما يمكن القيام بها بنفسه.

وفي الإدارة لا يعني التفويض التخلي عن السلطة أو التنازل عنها فالمدبر الذي يقوم بالتفويض يحتفظ دائماً بسلطته الشاملة على هذه الواجبات المعنية رغم في ذلك أم لا يرغب. فالتفويض لا يعني التخلي الدائم عن هذه الالتزامات ولكن يعني منح الآخرين الحق في العمل داخل نطاق محدد.

ومن الواضح أنه لا يمكن لأي رئيس أن يفوض سلطة لا يمتلكها. ومن الناحية الأخرى لا يمكن لأي مدير أن يفوض كل سلطته. لأن ذلك التفويض الكامل يعني التنازل عن مركزه لمرؤوسيه. وعن قيام المدير بتفويض السلطة إلى مرؤوسيه. فإن العملية بكاملها تنطوي على الآتي:-

(أ) تحديد واجبات المرؤوس.

كتاب الإدارة بالنسبة لمصدر السلطة لذلك نجد عدة مداخل بهذا الخصوص أهمها:-

(أ) مدخل السلطة الرسمية.

(ب) ومدخل قبول المرؤوسين.

ولدة قريبة لم يكن هناك جدل بخصوص مصدر سلطة المدير وكان كل المطلوب لمعرفة هذا المصدر هو تتبع تفويضات السلطة ومن أي مركز إداري وكان مركز إداري متجهين إلى أعلى وبالتالي فإن رئيس القسم يحصل على سلطة من مدير الإدارة وبالتالي مدير الإدارة يحصل على السلطة من ولكل الوزارة وهكذا.

أما طبقاً لمدخل قبول المرؤوسين فإن السلطة تأتي إلى المدير عن طريق القبول بواسطة مرؤوسيه لقوته في اتخاذ القرارات والتأكد من تنفيذها أي بعبارة أخرى أنه حسب هذا المدخل لا يتمتع المدير بأي سلطة إلى أن تسبغ عليه بواسطة مرؤوسيه. وهناك العديد من الأسباب التي تجعل المرؤوسون يقبلون السلطة التي تمارس عليهم «مثال ذلك» المساهمة في تحقيق أهداف يعتقدون بأهميتها ويتجنب العقوبات المحتملة. والشعور بأن الرئيس أكثر منهم علماً وخبرة. ويتعرض هذا المدخل لكثير من الانتقادات والتي ليس هنا مجال استعراضها. ولكن المهم أنه يبدو أن هذا المدخل يناقش القيادة - أي القدرة على إقناع الآخرين للعمل بفاعلية بالإضافة إلى المدخلين السابقين. فهناك مدخل ثالث قريب الصلة بمدخل قبول المرؤوسين وهو مدخل السلطة الشخصية أو السلطة الفنية وحسب هذا المدخل فإن السلطة تتولد عن طريق ما يتمتع به الشخص من معرفة وخبرات وقدرات فنية وهذا السلطة لا تمنح أو تعطى إنما تستمد من استعداد الكثيرين في التنظيم لتقبل آراء وأفكار هذا الشخص وإنما تكون آرائه محل ثقة واحترام رؤسائه وزملائه.

حدود السلطة:

إن الحق في الرئاسة يتناقض بصفة عامة كلما اتجهنا من المستويات العليا إلى المستويات الأدنى في هيكل التنظيم. ويمكن للمرء أن يتصور هذه الخاصية للسلطة كهرم مقلوب حيث يمثل مدير الخط الأول نقطة القاع أي رأس الهرم المقلوب.

«نموذج حدود السلطة»:

وحق مثل هذا الإداري يتقيد بشدة في كل اتجاه. ولكننا لو تتبعنا سلسلة الرئاسة إلى قمة هيكل التنظيم فإن نطاق سلطة الإداري يتسع تدريجياً في كل مستوى.

وبالإضافة إلى ذلك فهناك قيود محدودة للسلطة. فلا يمكن لأي شخص حتى لو كان

- التفويض هو انتقال مؤقت لسلطة اتخاذ

القرار أو صلاحية التصرف في أمور معينة

من جهة أو شخص أعلى إلى شخص آخر أو

في المستوى الوظيفي. ويعتمد تفويض

السلطة بصفة أساسية على إدارة الموارد

البشرية المتاحة للمنظمة بمهارة وإشراكها في

مختلف المستويات والوظائف الإدارية من

تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة.

- التفويض عملية ذات وجهين تشمل المدير

الذي يرغب في التفويض والمرؤوسين الذين

توكل إليهم المهمة والعمل ويتحقق التفويض

الفعال بإتقان الطرفين حول:

- حجم وطبيعة العلم المطلوب.
- النتائج المراد تحقيقها.
- الطرق المستخدمة لتقييم الأداء.
- الجدول الزمني لإنجاز المهمة.
- طبيعة ومدى السلطة المطلوبة لإنجاز المهمة.
- وهناك ثلاث أنواع من المديرين بالنسبة لتفويض السلطة.
- ١ - مدير يركز كافة السلطات في يده :
وننتاج ذلك :
- تعطيل العمل / إرهاب المدير في الأمور التفصيلية
- عدم تنمية قدرات المرؤوسين وتكون صف ثان قيادي.
- مدير يفوض كل سلطاته لمرؤوسيه:-
وننتاج ذلك :
- عدم تخلص المدير من المسؤولية عن أخطاء المرؤوسين
- فقد المدير لسلطته في التنسيق والمتابعة.
- التضارب وعن التناسق بين أداء المرؤوسين.
- ٢ - مدير يفوض بعض سلطاته لمرؤوسيه ويحتفظ بجزء منها لتوجيه ومتابعة المرؤوسين.
وننتاج ذلك :
- كفاءة الأداء وتكامله وسرعته وانخفاض نسبة الخطأ.
- تنمية صف ثاني قيادي.
- اتساع وقت المدير لمهامه الأساسية في التخطيط والتنظيم والتوحيد والرقابة.
- مصدر السلطة:
- يلاحظ أن هناك بعض الاختلافات بين

(ب) تفويضه السلطة اللازمة للقيام بهذه الواجبات.
(ج) جعله مسئولاً أمامه عن تحقيق هذه الواجبات

وعملياً لا يمكن تجزئة هذه العملية نظراً لأن تحديد الواجبات دون منح السلطة لتحقيقها لا يعنى فى الحقيقة شيئاً بالمدة. وكذلك تفويض السلطة دون تحديد المجال الذى ستستخدم فيه القوة.

وأخيراً فإن تفويض السلطة لا يعنى بأى حال من الأحوال فقدان المدير الحق فى استرداد السلطة التى قام بتفويضها إلى مرؤوسيه. فالمدير صاحب السلطة الأصلية يمكنه دائماً استرداد السلطة التى سبق له تفويضها. ويحدث ذلك عندما تظهر الحاجة إلى تعديل فى أهداف الإدارة أو سياساتها أو برامجها كما إن عمليات إعادة التنظيم تتضمن بالضرورة استرداد السلطة وإعادة تفويضها.

أهمية التفويض:

يعتبر تفويض السلطة من الأمور الضرورية فى عملية التنظيم ويجب على المدير القيام بالتفويض لأسباب عديدة أهمها الأسباب الثلاثة الآتية:-

(أ) أن المهام المسندة إليه تفوق بكثير التى يمكنه القيام بها شخصياً.

(ب) أن تفويض السلطة هو الخطوة الجوهرية والعنصر الأساسى فى أى برنامج لتنمية المرؤوسين. فكل مكاسب وفوائد برامج التدريب بأشكالها المختلفة تذهب هباءً إذا تجاهلت الإدارة عملية تفويض السلطة.

(ج) أن كل إدارة من الإدارات تحتاج إلى عمق فى تنظيمها. ففى أى لحظة قد تخلق بعض المناصب الإدارية بسبب وفاة شاغلها أو ترقيتهم أو نقلهم أو مرضهم أو تقاعدهم.. إلخ وفى هذه الحالة يجب على غيرهم شغل هذه المناصب لئلا يستمر التنظيم فى سيره. وتتوقف على مدى اشتراكهم فى اتخاذ القرارات أى على مدى السلطة المفوضة إليهم من قبل. فالمدير ماهر إلا فرد فى صف من الأشخاص له سلف وعاجلاً أو آجلاً سيكون له خلف.

مشكلة التفويض:

تنحصر مشكلة التفويض فى عدة نقاط رئاسية هى:

(أ) القبول بلا وعى لنظرية الرجل الذى لا يمكن الاستغناء عنه. ففى الكثير من المواقف نجد أنه من الصعب جداً قبول فكرة تفويض السلطة نظراً لشعور المدير شعوراً عميقاً بأنه فى الحقيقة شخص لا يمكن الاستغناء عنه فى التنظيم ولا شك أن قبل هذا الشعور يقيد تفويضه للسلطة تقييداً شديداً..

(ب) الرغبة فى التسلط والهيمنة يرغب بعض المديرين للعديد من الأسباب فى التأثير على الآخرين وفى المشاركة فى اتخاذ جميع القرارات تقريباً وفى حضور الاجتماعات

وفى تيسير تنظيمهم وهم يشعرون بالسعادة عندما يكونون مشغولين للغاية.

(ج) عدم الرغبة فى تحمل الأخطار المحسوبة لتفويض السلطة. إن تفويض السلطة بنجاح يستلزم بالضرورة قبول خطر اتخاذ المرؤوسين لقرارات خاطئة هذا الخطر يجب تحمله إذا أريد الحصول على مديرين. أن هذا الخطر يمثل تكلفة إعداد طبقة من الإداريين الأكفاء.

(د) وأخيراً فإن الإدارى قد يخشى أن المرؤوس - نتيجة لتفويضه السلطة قد يثبت قدرته وكفاءته. ومن ثم يصبح منافساً له فى منصبه. أو إن قدرة هذا المرؤوس قد تؤدى إلى ترقيته لمركز أعلى. وبالتالي فإن الإدارى قد يفقد أفضل مساعديه.

دور التفويض فى العملية الإدارية:

تستعرض فيما يلى دور التفويض فى العملية الإدارية.

أولاً : فى مجال التخطيط:

● التفرع للمهام الكبرى أو الأكثر أهمية والخاصة بالتخطيط وروس السياسات العامة للمنظمة التى يرأسها الرئيس الإدارى بحيث يفوض بعضاً من اختصاصاته لمن يرشحه من المرؤوسين للقيام بتلك المهام.

● الحرص على وقت المديرين واستغلاله بأقصى طاقة ممكنة وعدم ضياعه فى أنشطة غير مجربة.

ثانياً : فى مجال التنظيم :

● أن التفويض يساعد على خلق المناخ التنظيمى اللائق الذى يسمح بانطلاق أعمال الابتكار والإبداع والمشاركة الجادة فى تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة تستفيد منها المنظمة.

ثالثاً : فى مجال تنمية الكوادر البشرية:

- يمكن للمديرين اكتشاف العناصر المتميزة من بين المرؤوسين لتولى مناصب قيادية فى المستقبل مما يشجع ويحفز العاملين على الارتقاء بمستوى أدائهم فى العمل.

رابعاً : فى مجال التوجيه والرقابة:

- أن التفويض يتيح نطاق جيد ومتميز للإشراف والتوجيه والرقابة بحيث أن المفوض إليه يكون الأقرب غالباً لموقع التنفيذ والمواجهة مما يساعد فى سرعة اتخاذ القرار وحل المشكلات التى تعرقل سير العمل فى المنظمة.

« نموذج من التفويض ودوره فى العملية الإدارية »

فوائد التفويض :

تنقسم فوائد التفويض إلى ثلاث فئات هى:

١ - المديرين : يستفيد المديرين من خلال

إعطائهم الحرية لتناول مهام جديدة ولقضاء وقت طويل فى التخطيط والتفكير والبحث عن أفكار وطرق جديدة.

٢ - الموظفون : بإعطاء الموظفين الفرصة لمزيد من التحدى والعمل المطلوب يكونوا قادرين على خلق مهارات جديدة وتزداد ثقتهم بأنفسهم ويصبحون أعضاء فريق أكثر مرونة.

٣ - المنظمة : تستفيد المنظمة من خلال الحصول على :

● أفكار جديدة تتولد من المهام الأخرى التى يقوم بها المديرين.

● فكر جيد من المشاركة الكبيرة للأفراد فى صنع القرار.

● الكفاءة العالية - وزيادة الإنتاجية.

وحيث أن هناك فرصة لاختيار ما تفوضه ولن تفوضه. فإن هذا الاختيار يجب أن يكون معتمداً على الأكثر نفعاً للفئات الثلاث السابق عرضها.

التفويض فى كل من القانون المصرى

والفرنسى والأمريكى:

أولاً : التفويض فى القانون المصرى:

تضمن القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٧ فى شأن التفويض فى الاختصاصات بالجهاز الإدارى - وكذلك القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٨ فى شأن التفويض فى الاختصاصات الخاصة بقانون الإدارة المحلية ٤٣ لسنة ١٩٧٩ على أحكام التفويض وذلك على النحو التالى:-

١/١ أساس التفويض : الأصل فى القانون المصرى إن صاحب الاختصاص (الرئيس المباشر) يلتزم بأن يمارس اختصاصاته الوظيفية بنفسه، ولا يستطيع أن يفوض غيره فى القيام بمهامه - إلا إذا أجاز ذلك المشروع صراحة وذلك أن الموظف لا يباشر حقاً وإنما يمارس اختصاصاً يتضمن واجباً يكون عليه أن يؤديه بمقتضى القوانين واللوائح.

٢/١ شروط صحة التفويض: يشترط لصحة التفويض فى القانون المصرى عدة شروط هى:

(أ) وجود نص قانونى يسمح بالتفويض: لصحة التفويض يشترط أن يكون هناك نص تشريعى بجيز للرئيس الإدارى التفويض فى بعض واجباته وسلطاته وتأسيس على ذلك إن الاختصاصات الإدارية التى يمارسها موظف الجهاز الإدارى لا تمثل حقاً له يستطيع التنازل عنه «بل تمثل واجباً يتعذر عليه القيام به» بمقتضى النظام القانونى للوظائف وعلى ذلك تم التفويض دون وجود نص يبيح ذلك كان قرار التفويض مشوباً بالبطلان.

(ب) أن يكون نص القانون بالإذن بالتفويض من ذات مرتبة النص الذى خول الاختصاص للأصيل فى نص الدستور. كما يجب أن يوجد أيضاً فى نص قانونى. فإن التفويض لا يكون صحيحاً إلا إذا وجد فى كل

من النص الدستوري والنص القانوني. فلا يصح أحدهما بدون الآخر.

(ج) يجب أن يصدر قرار التفويض عن السلطة المختصة. فإذا صدر التفويض عن سلطة لا تملك إصداره قانوناً كان قرار التفويض مشوباً بالبطلان.

(د) يجب أن يكون التفويض دائماً جزئياً: أن يقتصر التفويض على بعض اختصاصات المفوض أما إذا كان التفويض شاملاً لجميع اختصاصات الرئيس المفوض كان ذلك تنازلاً من الرئيس عن اختصاصاته وليس تفويضاً. وهذا غير جائز.

(هـ) عدم جواز التفويض في الاختصاصات المفوضة: فإنه لا يجوز للمرؤوس الذي فوض إليه الاختصاص أن يفوض غيره في القيام به فالاختصاصات المفوضة لا تقبل التفويض.

(و) أن يقتصر اختصاصات المفوض إليه على المسائل التي تضمنها فلا يجوز للمفوض إليه أن يتجاوز نطاق الاختصاصات التي تضمنها قرار التفويض وإلا كانت تصرفاته خارج نطاق التفويض باطالة وغير مشروعة.

(م) يجب أن يكون التفويض صريحاً لا ضمناً: وأن يكون النص القانوني في الإذن بالتفويض صريحاً ومحدداً.

(ل) أن يكون التفويض كتابياً فلا يجوز أن يتم شفاهة.

ثالثاً: التفويض في القانون الأمريكي:

تلاحظ أن التفويض في التشريع الأمريكي يختلف بعض الشيء عن التفويض في التشريع المصري والفرنسي، حيث أن التفويض في القانون الأمريكي مستمد من الرئيس صاحب السلطة وليس من القانون أو من نص قانوني.

وهنا نجد أن التفويض في التشريع الأمريكي فيه توسع شديد لمعنى التفويض حيث أن التفويض في التشريع المصري والفرنسي مستمد من نص القانون فالقانون يلزمك بأداء شيء ثم تفويض غيرك فيه، أو أن يستمد التفويض هنا كما في التشريع الأمريكي من الرئيس - بمعنى أن يقوم المرؤوس بأداء الاختصاصات أو ذلك هو نوع من تحديد الاختصاصات أصلاً، ولا يندرج تحت معنى التفويض - كما يفهمه النظام اللاتيني إلا بصعوبة شديدة.

وهذا الذي نقوله إنما يؤدي بنا إلى تقبل ما يطلق عليه الفقهاء (التفويض الكامل للسلطة) بدون فرض أية قيود على سلطة الرؤوس. وهو ما لا يمكن قبوله في النظام اللاتيني.

ويتصف النظام الأمريكي كذلك بأن هذا التفويض - أو تحديد الاختصاصات في الحقيقة من الممكن أن يتم بصورة صريحة أو ضمنية - ويستطيع الرئيس الإداري أن يعدل تلك الحدود أو يلغى هذا التحديد للاختصاص. **العوامل الرئيسية التي يجب أخذها في الاعتبار قبل اتخاذ القرار النهائي**

للتفويض ثلاث عوامل هي:-

(أ) الجودة: في معظم الحالات يكون أداؤك للوظيفة بنفسك أفضل وأسرع لذا فأنت تحتاج أن توازن بين تكلفة الجودة والتوقيت والفائدة التي تعود عليك وعلى الشخص الذي تفوضه وعلى المنظمة.

(ب) الخطر: هناك أخطار مرتبطة بالتفويض. وهي تشمل المشاكل غير المتوقعة والخسائر الكبيرة التي تحدث عندما تتم الأعمال بشكل خاطئ.

(ج) تحمل النتائج: لا يمكن للمدير كما اتفقنا أن يتنصل من تحمل نتائج المهمة المفوضة وهذا يعني أن المدير يجب أن يتحمل اللوم في حالة ما إذا تمت الأعمال بشكل خاطئ. أما إذا تم أداؤها بشكل سليم فإن الفضل يعود على القائم بالعمل وهو الشخص الذي تم تفويضك

ويجب على المدير قبل تفويض المهمة التأكد بين أنك تستطيع:

● تحمل المخاطر.

● التعامل مع النتائج في حالة ما إذا تمت الأعمال بشكل خاطئ.

● التأكد من أن النتائج التي ستحقق تفوق في الأهمية أي قصور في الجودة والتوقيت.

توصيات بشأن مراحل عملية التفويض:

هناك خمس مراحل مختلفة في عملية التفويض هي:-

(أ) تحديد الهدف: وهذا يتطلب منك أن:

● تعطى أهدافاً مكتوبة وواضحة. وهي التي يجب أن يحققها المفوضون.

● تتأكد أن المفوضين يتفهمون جو العمل الذي يجب أن يعملوا من خلاله ومدى سلطاتهم والأعمال التي سيتناولونها عندما تكتمل المهمة.

(ب) اختيار المفوض: يعتمد اختيار المفوض على متغيرات عديدة. هذه المتغيرات تشمل طبيعة المهمة وقدرة الفرد والفوائد التي يرغب الفرد الحصول عليها.

ويجب أن تسأل:

● من الذي يتوفر له المهارات المناسبة أو لديه القدرة على اكتسابها؟

● من الشخص المناسب؟

● من سيحقق أكثر استفادة من التحدي؟

● ما حجم الدعم والمساعدات التي يحتاجها المفوض (هل الدعم والمساعدات متوافرة)؟

● ما الأخطار - التي تشملها عملية التفويض؟

(ج) توجيه المفوض: يجب أن يكون التوجيه واضحاً ودقيقاً جداً ويجب أن يشمل الآتي:-

● الوصف الكامل للمهمة وجو العمل الذي يجب أن تنفذ من خلال.

● التأكد من أن المفوض على فهم كامل لما هو مطلوب منه.

● التصريح الشامل بالسلطة التي سيتمتع بها المفوض وتبليغ هذا إلى كل من يعنيه المعرفة.

● قيام المفوض ومناقشتها معك ولا تحاول فرض آرائك على كيفية أدائها.

● تحديد الجوانب الأساسية للمهمة ووقت التنفيذ وتصور الموارد وأية عوامل ممكن أن تؤثر على عمل المفوض ومرتبته في التصرف.

(د) المتابعة: تذكر دائماً أنه وليس اعتزالاً عن العمل. والمتابعة ضرورية لكن يجب أن يتم الاتفاق على الأسلوب الذي يتم به التفويض كجزء من الخطة.

لكي تتابع بشكل فعال يجب عليك الآتي:-

● أن تضع برنامجاً للمراجعات الدورية وربطها بجدول زمني.

● أن تحدد مواعيد ثابتة لمراجعة الأهداف الوسطى التي سبق تحديدها.

● أن تبحث عن الأخطاء الرئيسية أو سوء التقرير في مراحل المراجعة.

● أن تشجع المفوضين على عرض أخطائهم ومناقشتها بدون توبيخ.

● أن تبتعد عن المهام التي فوضتها للعملية وإتاحة الفرصة للمفوضين.

(و) التقييم: لكي تحصل على الاستفادة القصوى من التفويض يجب أن تقيم كل حدث بعناية. ويختلف تقييم التفويض الناجح عن التقييم التفويض الفاشل.

(أ) عندما يكون التفويض ناجحاً:

● تحقق من أن الأنشطة قد تم تنفيذها وفقاً للخطة.

● تحدث مع المفوض خلال التجربة للتأكد من أنه حصل على الحد الأقصى للتدريب وتطوير خبراته.

(ب) عندما يكون التفويض غير ناجح:

تكتشف الآتي لماذا فشل؟

● هل تم اختيار الشخص غير المناسب. وهل هناك سوء تقدير.

● هل تم توجيه المفوض بشكل خاطئ. وهل كانت المهمة أكبر من المفوض.

● هل كان أداء المفوض أقل من المعايير الطبيعية. ولو كان كذلك لماذا؟

والهدف الأساسي لتقييم التفويض الفاشل ليس تصيد الأخطاء للغير وإنما لإيجاد طرق لمنع حدوثها في المستقبل.

المراجع

أصول علم الإدارة العامة

د. علي الباز

أصول الإدارة العلمية

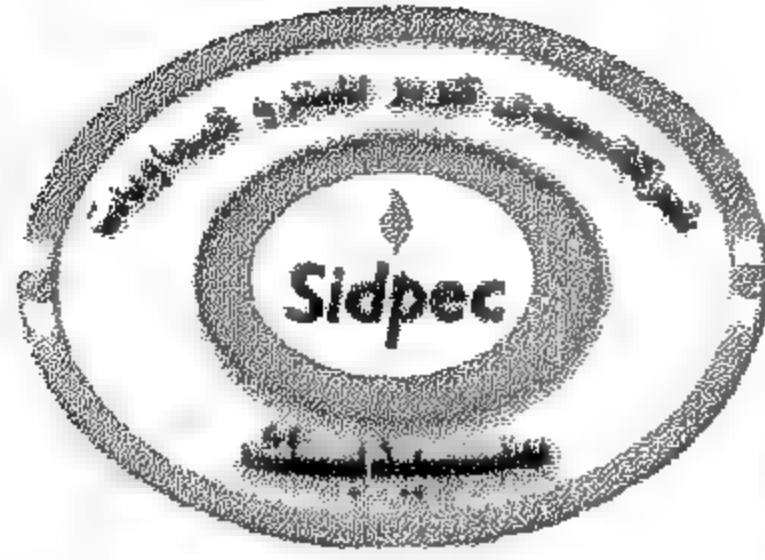
د. كمال أبو الخير

أصول الإدارة العامة

د. ليلى تكلا

نظرية الإدارة العامة

د. أحمد رشيد



تأسست شركة سيدى كرىر للبتروكيماويات عام ١٩٩٧ ويقوم نشاطها الأساسى على إنتاج البتروكيماويات الأساسية والوسيطة والنهائية. وتبلغ طاقة مصانع الشركة لإنتاج مادتي الإيثيلين والبولى إيثيلين ٣٠٠ ألف طن و ٢٢٥ ألف طن على التوالي.

نتائج العام المالى ٢٠٠٦

على جودة المنتج والتركيز على المحاور الرئيسية فى التصدير والعمل الدؤوب على اختراق الأسواق العالمية.

سيدبك تنشىء أول مصنع لإنتاج خامات المطاط الصناعى فى مصر:

اتخذت الشركة الاجراءات اللازمة نحو اقامة هذا المشروع الهام تنفيذا لما جاء فى الجمعية العمومية السابقة، حيث انتهت من الدراسات الفنية والاقتصادية للمشروع باقة انتاجية ٢٠ ألف طن سنويا وتم اعداد كراسة الشروط والمواصفات من قبل الشركة وطرحها على المقاولين المتخصصين خلال شهر ديسمبر ٢٠٠٦ على أن تتم الترسية والبدء فى التنفيذ خلال هذا العام ليكتمل حلم منظومة البتروكيماويات بالاستفادة من كل مكونات الغاز وتعظيم القيمة المضافة الذى بدأ بالاثيلين ثم البروبيلين منتهيا بالبيوتاديين.

توسعات سيدبك تعادل مرة ونصف من الطاقة الحالية

نظرا للطلب المتزايد على خامات الاثيلين والبولى اثيلين محليا ودوليا، فقد قررت وزارة البترول توفير الغاز الطبيعى C2/C3 اللازم لتوسعات شركة سيدى كرىر للبتروكيماويات لمحاولة ملاحقة هذا الطلب المطرد.

تشمل هذه التوسعات زيادة طاقة مصنع الاثيلين الحالى بمقدار ١٤٠٪ لتصبح طاقته الإنتاجية ٤٢٠ ألف طن سنويا بدلا من ٣٠٠ ألف طن سنويا فى الوضع الحالى وإضافة خط بولى اثيلين جديد بطاقة إنتاجية ١٢٥ ألف طن سنويا.

وتهدف خطة التوسعات إلى :

توفير الاثيلين اللازم لتنفيذ خطة توسعات الشركة المصرية للبتروكيماويات.

توفير الاحتياجات المتزايدة من البولى اثيلين.

خفض العجز فى الميزان التجارى وتحسين ميزان المدفوعات من خلال زيادة الصادرات وتغطية السوق المحلى.

حققت الشركة نتائج مبهره هذا العام حيث تم إنتاج حوالى ٢٣١ ألف طن من البولى إيثيلين بنسبة تطور ١٠١٪ عن العام السابق وحوالى ٢٨٠ ألف طن من الإيثيلين بنسبة تطور ١٠١٪ عن العام السابق. أما بالنسبة للمبيعات، فقد تم بيع حوالى ٤٦ ألف طن من الإيثيلين و ٢٣٢ ألف طن من البولى إيثيلين ما بين السوق المحلى والتصدير.

وقد حققت الشركة صافى مبيعات خلال عام ٢٠٠٦ مبلغ ١٩٧٠ مليون جنيه مقابل ١٧٠٢ مليون جنيه فى العام السابق بنسبة زيادة قدرها ١٦٪ وتكلفة مبيعات قدرها ٩١٠,٠٠١ مليون جنيه مما أسفر عن مجمل ربح قدره ١٠٥٩,٢٩٥ مليون جنيه وبخصم كافة المصروفات وإضافة الإيرادات الأخرى بلغ صافى ربح الفترة مبلغ ١٠٠٠١ مليون جنيه بزيادة قدرها ٢٠٦ مليون جنيه عن نفس الفترة من العام السابق ونسبة ٢٦٪.

إيماننا من الشركة بدورها الإجماعى فى تنمية البيئة المحيطة وأهمية الدور الإنسانى الذى يجب على الشركة القيام به، فقد قامت الشركة - بالتبوع والمساهمة فى تنمية البيئة المحيطة خلال العام بمبلغ ٣,١٩٩ مليون جنيه فى العديد من المجالات.

تقسيم سهم الشركة

أقرت الجمعية العامة غير العادية فى جلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٧/١/٩ اقتراح مجلس إدارة الشركة بتعديل القيمة الاسمية للسهم لتصبح جنيهان بدلا من عشرة جنيهات مما ترتب عليه تخفيض القيمة السوقية للسهم لتكون فى متناول جمهور كبير من المتعاملين بالبورصة وحدث حركة انتعاش بالبورصة المصرية بعد أن انخفض حجم التداول الشهرى على سهم الشركة نظرا لارتفاع سعرها.

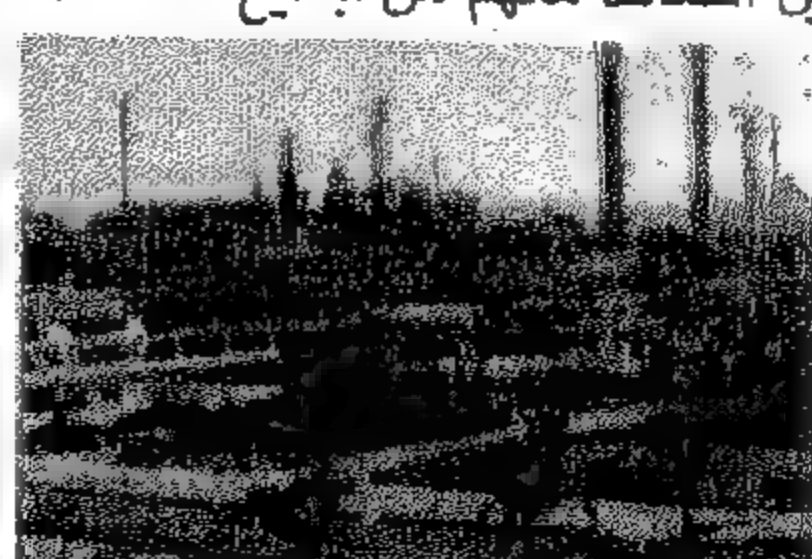
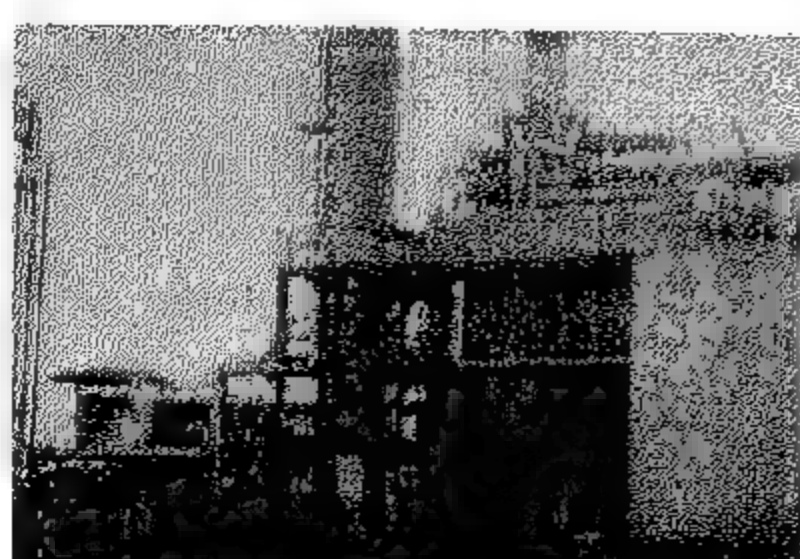
جائزة التميز فى التصدير

حصلت الشركة على الجائزة الاولى للتميز فى التصدير للمنشآت الكبيرة على مستوى جمهورية مصر العربية بفضل حرصها الدائم

مبيعات عام ٢٠٠٦

قيمة المبيعات		قيمة المبيعات	
دولار	جنيه مصري	الكمية بالطن	إجمالي قيمة المبيعات المحلي من عام 2006
	824,783,725.000	111678.000	إجمالي قيمة المبيعات التصدير من عام 2006
145,218,905.000		120170.000	إجمالي قيمة مبيعات البترول من عام 2006
416,424.000		347.020	إجمالي قيمة مبيعات الإيثان من عام 2006
1,143,286.236		661.541	إجمالي قيمة مبيعات الإيثيلين من عام 2006
2,178,221.220		1261.820	إجمالي قيمة مبيعات الإيثيلين من عام 2006
148,956,836.456	824,783,725.000		

توفير عملة صعبة بقيمة ١٤٥ مليون دولار لمنتجات كان يتم استيرادها من الخارج تحقيق ٢٣٢ ألف طن مبيعات اجمالية من البولى اثيلين بنسبة تحقيق ١٠٥٪ من خطة المبيعات السنوية حصول الشركة على جائزة وزارة الصناعة للتميز فى التصدير وتحقيق مبيعات تصديرية بنسبة ٥٢٪ من المبيعات الكلية للشركة فتح أسواق تصديرية جديدة فى كل من الدنمارك - رومانيا - جورجيا - السويد بإجمالى عدد ٦٢ دولة. تلبية جميع احتياجات العملاء المحليين المتعاقد معهم من جميع الخامات المختلفة.



وسمعه خارج عمله تنعكس تماما على عمله
الوظيفي ويؤثر عليه وعلى الجهاز الإداري الذي
يعمل فيه

علما أنه لا يجوز على الإدارة أن ترجع على أي
من تابعيها في ماله الخاص لاقتضاء ماتحملته
من أضرار عن أخطائهم إلا إذا اتسم هذا الخطأ
بالتابع الشخص وأن الخطأ يعتبر شخصا إذا
كان الفعل التقصيري يكشف عن نزوات مرتكبة
وعدم تبصره وبغية منفعة الشخصية أو قصد
النكاية أو الإضرار بالغير أو كان الخطأ جسيما
تنص المادة ٢٥/٢ من القانون رقم ٢٨/١٩٧٢
في شأن مجلس الشعب على أن:-

«لا يجوز اتخاذ إجراءات تأديبية ضد أحد
أعضاء المجلس العاملين في الدولة أو القطاع
العام بسبب أعمال وظيفية أو إنهاء خدمته بغير
الطريق التأديبي إلا بعد موافقة المجلس طبقا
للإجراءات المتبعة.

تنص المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٧/١٩٧٨
بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أن :-

لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد
التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه
ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء
مُسببا».

ومع ذلك يجوز جزاء الإنذار أو الخصم من
الأجر لمدة لا تتجاوز ٣ أيام وأن يكون
الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت
مضمونه في قرار الجزاء.

إيضاح: الأصل في توقيع الجزاء هو أن يسبقه
تحقيق كتابي مع العامل المخالف حيث تسمع
أقواله وتحقيق دفاعه مع تسبب قرار الجزاء غير
أنه في المخالفات الصغيرة التي يكون الجزاء
بالنسبة له الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة
لا تتجاوز ثلاثة أيام فإنه يجوز أن يكون
الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت
مضمونه في قرار الجزاء .

وحيث أنه طالما أن التحقيق مع المدعى كان
مستوفيا القواعد الأساسية التي يجب توافرها
في التحقيقات عامة فقد حقق الضمان للمدعى
لابدء دفاعه وبيان ما قد يكون لديه من أدلة أو
قرائن ومن ثم فإن امتناع المدعى في هذه الحالة
عن ابداء أقواله وطلبه إحالة الموضوع (التحقيق)
للنيابة الإدارية لا يبطل التحقيق لأنه يكون قد
فوت على نفسه هذا الحق ذلك أنه مادامت الجهة
التابع لها تملك سلطة التحقيق طبقا لاحكام
قانون العاملين فلا وجه لإجبارها على أن تعهد
به إلى النيابة الإدارية أو أية جهة أخرى.

فقد أوراق التحقيق:-

كما أن فقد أوراق التحقيق لا يعنى مطلقا سقوط
الذنب (الإداري) الذي انبنى على تلك الأوراق متى
قام الدليل أولا على وجودها ثم فقدها أما
محتوياتها فسيستدل عليها بأوراق صادرة من
أشخاص لهم صلة عمل وثيقة بها ومن ثم فإنه
طالما أن المخالفات التي أسندت إلى المدعى قد قام
الدليل في الأوراق على صحة اسنادها إليه فإن
القرار المطعون فيه يكون قد قام على كامل سببه
وصدر من مختص بإصداره.

المسؤولية

التأديبية

للعاملين

بالحكومة وفقا

لأحكام القانون

رقم ٤٧/١٩٧٨



■ إعلاد، أحمد أمين

كبير باحثين بالجهاز

الخدمة المدنية فإنه يسهل الكشف عن مخالفة
مقتضيات هذه الوظيفة في جميع نواحيها كما
يمكن تقرير الجزاء الملائم تبعا لنوع الوظيفة
ودرجة الصعوبة فيها ومسئوليتها وأهميتها
بالنسبة لغيرها من الوظائف.

«المخالفة التأديبية ليست فقط اخلال العامل
بواجبات وظيفته ايجابا أو سلبا ومانتقضية هذه
الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم بل تنهض
ايضا كلما سلك العامل سلوكا معيبا ينطوي على
اخلال بكرامة الوظيفة أولا يستقم مع ماتفرضه
عليه من تعفف واستقامة وبعد عن مواطن الريب
وإذا كان لا يقوم من الحياة العامة والحياة
الخاصة عازل سميك يمنع كل تأثير متبادل بينهما
فإنه لا يسوغ للعامل حتى خارج نطاق الوظيفة أن
يغفل صفته كعامل ويقدم على بعض التصرفات
التي تمس كرامته وتمس بطريق غير مباشر كرامة
المرفق الذي يعمل فيه حيث أن سلوك العامل

**تعتبر الوظيفة العامة الشريان
الحيوي لتحقيق أهداف المجتمع
والنهوض بمستواه في كافة ميادين
الحياة الاقتصادية والاجتماعية
والسياسية لافرق في ذلك بين
مجتمعات متقدمة وأخرى نامية.**

ويقصد بالوظيفية العامة - في مفهومها
العضوي مجموع الموظفين أو العاملين المدنيين
الذين يحكمهم قانون الوظيفة العامة أو كما يسمى
قانون العاملين المدنيين أو قانون الخدمة المدنية
فهؤلاء الموظفون أو العاملون يشكلون بحق
الطاقة الفعالة أو القوة المحركة للإدارة في القيام
بواجباتها تجاه المواطنين لذا فإن الاهتمام
بحقوقهم وضمان تلك الحقوق يمثل أو يجب أن
يمثل الشاغل الأول للقائمين على أمورهم
وللمختصين برسم مختلف سياساتهم.

إلا أن تلك الحقوق أو تلك الضمانات إنما
يقابلها من ناحية أخرى مجموعة من الالتزامات
التي تقع على عاتق هؤلاء الموظفين أو العاملين.
بمعنى أن حقوق الموظفين تجاه الإدارة تقابلها
حقوق الإدارة تجاه هؤلاء الموظفين ولا يقبل من
أي من الطرفين الاخلال بحقوق الطرف الآخر.
فإذا اخلت الإدارة مثلا بحقوق الموظفين كان
لهؤلاء الحق في اللجوء لكافة السبل كالتظلم إلى
السلطة المختصة - اللجوء إلى القضاء - الاضراب
إذا كان غير محظور .. الخ.

وبالمثل إذا اخل الموظفون بحقوق الإدارة والتي
تتمثل في مجموعة من الواجبات كان للإدارة بل
واجب عليها مساءلتهم وتوقيع الجزاء عليهم.
فالاخلال بواجبات الوظيفة يعد أذن خطأ
يؤدي إلى إثارة المسؤولية في مواجهة من اتاه أو
اقترفه من الموظفين ويطلعه على هذه المسؤولية
(المسؤولية التأديبية) تميزا لها عن نوعين آخرين
من المسؤولية هما المسؤولية الجنائية والمسؤولية
المدنية .

تنص المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٧/١٩٧٨
بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أن : كل عامل
يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو
يظهر بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة
يجازى تأديبا ولا يعفى العامل من الجزاء استنادا
إلى أمر صادر إليه من رئيسة إلا إذا ثبت أن
ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك
صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيه كتابه
إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على
مصدر الأمر وحده.

ولا يسأل العامل مدنيا إلا عن خطئه الشخصي.
الإيضاح: المشرع راعى في الأحكام التي قدرها
في هذا الفصل الموازنة الدقيقة بين سير العمل
وانجازه على الوجه المطلوب وبين توفير
الضمانات للعاملين سواء في التحقيق معهم
أو تأديبهم لأن ذلك كله قائم على أساس «الوظيفة»
وهي الأساس الموضوعي الوحيد في شؤون

المبادئ الحاكمة لتوقيع الجزاء التأديبي

تتمثل هذه الضمانات أساساً في وجوب تحقيق مبدأ الحيادة لما يجسده هذا المبدأ من العدالة والمساواة وفي ضرورة تسبب الجزاءات التأديبية لما في ذلك من طمأنينة لأصحاب الشأن من أن هذه الجزاءات تقوم على أسباب تبررها وأن السلطات التأديبية قد التزمت في خصومها كافة الاعتبارات القانونية اللازمة.

١ - مبدأ الحيادة

٢ - تسبب القرار الإداري

١. مبدأ الحيادة

يقصد بالحيادة عدالة وانصاف من يباشر سلطة أو اختصاصاً في مجال التأديب أي كانت هذه السلطات أو ذلك الاختصاص.

(إجراء تحقيق - تفتيش - سماع شهود - توقيع جزاء... الخ)

٢. تسبب القرار أو الحكم التأديبي

من الضمانات الهامة أيضاً في المجال التأديبي ضرورة تسبب القرار أو الحكم التأديبي وذلك لما يكفله هذا التسبب من اطمئنان إلى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة للجزاء الموقع والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها استظهار الحقائق القانونية

لذا استوجب المشرع صراحة في القرار التأديبي الصادر من السلطة الإدارية أن يكون مسبباً مادة ٧٩ ق ٤٧/٧٨.

(يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً)

ويقصد بتسبب القرار بيان الواقعة أو الوقائع التي بنى عليها الجزاء أي المخالفات التي أدت إلى توقيع هذا الجزاء (لا يشترط التفصيل بل بإيجاز)

وأن يكون الأسباب التي بنى عليها القرار مستخلصة من الأوراق الموجودة وأن تكون حقيقية ولا وهمية ولا صورية.

يكون حفظ التحقيق مؤقتاً أو قطعياً للأسباب التالية:

أولاً: الحفظ المؤقت

— لعدم معرفة الفاعل — لعدم كفاية الأدلة

ثانياً: الحفظ القطعي

— لعدم الصحة — لعدم المخالفة — لعدم الأهمية

— لسقوط الدعوى بمضي ٢ سنوات من ارتكابها

— لإعفاء من الجزاء قطعياً لنص الفقرة (٢) من المادة ٧٨ من قانون ٤٧/٧٨

الجزاءات التأديبية في حالة خروج العامل على مقتضى الواجب الوظيفية:

تنص المادة ٨ على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي:

١ - الإنذار

٢ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر

٣ - الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الأجر شهرياً بعد الجزء الجائز

الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.

٤ - الحرمان من نصف العلاوة

٥ - الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر.

٦ - تاهيل الترقية في حدود علاوة لمدة لا تزيد عن سنتين.

٧ - خفض الأجر في حدود العلاوة.

٨ - خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة.

٩ - خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية

١٠ - الإحالة إلى المعاش

١١ - الفصل من الخدمة أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليه إلا الجزاءات التالية:

١ - التأنيب

٢ - اللوم

٣ - الإحالة إلى المعاش

٤ - الفصل من الخدمة

يخطر العامل كتابة بالجزاء الموقع عليه وأسباب توقيعه خلال ٧ أيام من صدور القرار الإداري بتوقيعه وينفذ جزاء الخصم من الأجر اعتباراً من الشهر التالي لإعلانه بالجزاء .

— تودع أوراق التحقيق والجزاء بملف فرعي يلحق بملف خدمة العامل وتعد صحيفة خاصة بالجزاءات بالملف الفرعي.

الاختصاص في توقيع الجزاءات

تنص المادة ٨٢ على أن يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق كما يلي

١ - لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصاته حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يتجاوز ٣٠ يوم في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ١٥ يوم (وكيل وزارة).

وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يتجاوز ١٥ يوماً في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ثلاثة أيام.

وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو إلغاء الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضاً أن تحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية خلال ٣٠ يوماً من تاريخ إبلاغها بالقرار.

٢ - للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة في البنود من ٦ من المادة ٨٠ ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة عن ٦٠ يوماً سواء أكان ذلك دفعة واحدة أو على دفعات.

٣ - كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة في البنود ٧ و ٨ من المادة ٨٠ في المخالفات الجسيمة التي تحددها لائحة الجزاءات.

٤ - تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٨٠ وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل أو المكلف بها هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه وذلك على المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب أو الإعارة أو التكليف.

أحكام عامة

— لا يجوز أن يزيد الخصم من الراتب عن ربع الأجر شهرياً بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً (كدين النفقة).

— لا يجوز توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة إذا انطوت على أكثر من وصف وفي هذه الحالة يوقع الجزاء الأشد.

— لا تحل الجزاءات التأديبية التي توقع على العاملين بمسئوليتهم عن تعويض الأضرار التي ترتبت على وقوع المخالفة في الأحوال المقررة قانوناً.

— (سائق السيارة - تحميل قيمة التلفيات).

— (خارج عن إرادته على جانب الجهة).

أهم الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي

أن للموظف صاحب الشأن الحق في التظلم من القرارات التأديبية الصادرة في شأنه لدى مصدر القرار أو رئيسه (تظلم إداري).

١ - التظلم الإداري:

تظلم ولائي: أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار ذاته بشكوى يطلب منه أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره بسببه أو إلغائه أو تعديله أو استبداله حسب السلطة التي يملكها هذا المصدر أي الرئيس الإداري الذي أصدر القرار التأديبي .

نظام رئاسي:

يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على سلطته الرئاسية إما سحب القرار أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون.. والتظلم من القرارات التأديبية إجراء حتمي إذا ما رغب صاحب الشأن في اللجوء إلى القضاء خلال ٦٠ يوماً من إعلانه بالقرار الإداري للطعن في تلك القرارات.

ولهذا يطلق عليه (تظلم وجوبي) حيث يجب على كل ذي مصلحة أن يتقدم بهذا التظلم أمام الإدارة قبل رفع الدعوى لإلغاء القرار الإداري.

أثر الإحالة للمحاكمة التأديبية:

— تتم الإحالة للمحاكمة التأديبية بقرار من السلطة المختصة.

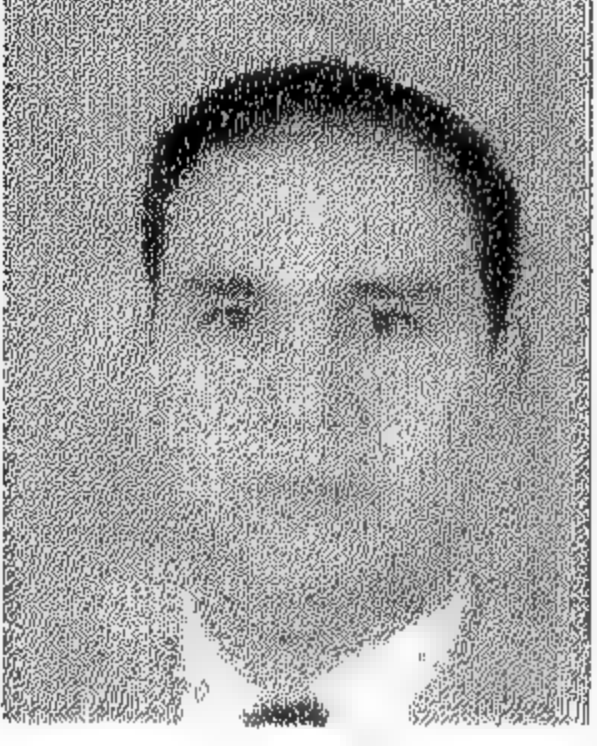
— عدم جواز النظر في ترقية العامل المحال للمحاكمة التأديبية (م - ٨٧).

— عدم قبول استقالة العامل المحال للمحاكمة التأديبية سواء الاستقالة الصريحة أو الضمنية.

— الطعن في حكم المحكمة التأديبية يكون أمام المحكمة الإدارية العليا.

تعتبر اللياقة البدنية أحد مكونات اللياقة الشاملة التي تتضمن اللياقة الصحية، واللياقة العقلية، واللياقة النفسية، واللياقة الاجتماعية وغيرها من اللياقات، فاللياقة البدنية تعنى سلامة البدن وكفاءته فى مواجهة التحديات التي تواجه الإنسان من خلال تعامله فى الحياة، والصحة هى أساس اللياقة البدنية فهما قضيبان لقطار واحد و هو قطار الحياة.

الوظيفة العامة والصحة



إعداد / محمد السيد

باحث بالجهاز وعضو نقابة المهن الرياضية

وللتخلص من الوزن الزائد يحتاج الشخص إن يمشى حوالى ١٥٠ كم ليتخلص من كيلو واحد من الدهون ولكن هذا ليس معناه أن يمشى الشخص هذه المسافة دفعة واحدة بل يمكن أن يؤدى ذلك على فترات متقطعة، كما أن الشخص يمكنه أن يتخلص من هذا الوزن إذا مشى كل يوم ٢,٥ كم لمدة شهرين وهو أمر سهل وهذا يعنى أيضا أن الشخص يمكنه أن يزيل ٦ كيلو جرام سنويا إذا مشى هذه المسافة يوميا على اعتبار أن نشاطه البدنى وطعامه سيظل ثابتا.

فإذا أراد الشخص إن يفقد وزنا أكثر فى زمن أقل فما عليه إلا أن يمشى أكثر ويأكل أقل. كما إن ممارسة نشاط بدنى متوسط الشدة مثل ركوب الدراجة، والمشى بسرعة، والسباحة، وكرة الطائرة لمدة ٣٠ دقيقة كل يوم يؤدى إلى نقص فى الوزن قدره حوالى ٩ كيلو جرام سنويا بشرط أن يظل الاستهلاك فى الغذاء ثابتا.

الغذاء المتوازن

وللحفاظ على الوزن يجب إن نغفل الغذاء المتوازن إذ يجب أن يكون بالنسبة الآتية: ١٥٪ من كمية السعرات المطلوبة من البروتينات ٣٠٪ من كمية السعرات المطلوبة من الدهون ٥٥٪ من كمية السعرات المطلوبة من الكربوهيدرات

العمل والطاقة

وحيث إننا ذكرنا من قبل ما يحتاج إليه الأفراد أصحاب الوظائف الذهنية من طاقة فلا بد إن نذكر كمية السعرات الحرارية (الطاقة) والتي يحتاج إليها الفئات الأخرى

الأمراض به.

- ظهور آلام بالمفاصل والعمود الفقرى... إذ أن بناء هذه المفاصل تتحمل وزنا معيناً فإذا زاد أدى إلى تحولات مرضية كما تعمل على أضعاف الأربطة المفصالية.

ماهى علاقة الوظيفة بالسمنة؟

من المتصور إن السمنة قد تحدث نتيجة الإفراط فى تناول كميات من الطعام فحسب بل أيضا نتيجة للإفراط فى الراحة والكسل وعدم الحركة والنشاط البدنى. إذ أنه فى معظم الجهات الحكومية ذات المبانى المرتفعة نجد كثيرا من العاملين ليس فقط كبار السن ولكن الشباب الذين يعملون بالأدوار المتوسطة أيضا يصطفون فى انتظار المصعد الكهربائى. وكثير من العاملين أيضا لا يفضلون المشى حتى للمسافات القصيرة و يستخدمون وسائل المواصلات المختلفة للانتقال للعمل. وفى جميع الأحوال فإن ذلك أكبر دليل على التكاسل والإفراط فى الراحة وعدم الحركة والنشاط لدى الموظف وإن كان هذا عند أغلبية الموظفين وليس الكل.

إن بعض الأنشطة البسيطة المتكررة قد تجعلنا نفقد بعض السعرات الحرارية مثل المشى ببطء ٢,٨ سعر لكل دقيقة، والمشى بسرعة ٤,٢ سعر/ق، وصعود السلالم ١٨,٣ سعر/ق، ونزول السلالم ٦,١ سعر/ق وكل هذا يدعونا إلى عدم انتظار المصاعد الكهربائية والمشى بعض الوقت وإن كانت المسافات قصيرة.

نشاطك.. دليل أداءك الوظيفى

إذا توقفنا قليلا وتأملنا الموظف فأنا نلاحظ أن العامل المصاب بشيء من السمنة بطيء الحركة وبالتالي بطيء فى إنجاز الأعمال المكلف به، إذ أن ما يصاب به الجسم من بطء فى الحركة وكسل قد يكون للعقل نصيبا منه. بينما نجد الموظف ذو الجسم المعتدل الرشيق سريع فى الحركة ينجز أعماله بسرعة وبكل يسر إذ إن زوال السمنة أو عدم وجودها يؤدى إلى زوال التوتر والاكتئاب مما يؤدى إلى صفاء الذهن، والتفكير المتزن فقد صدق من قال العقل السليم فى الجسم السليم.

أن من أفضل وأسهل أنواع الرياضة التى قد تحقق أنقاص الوزن وزوال السمنة هى المشى - الجرى البطيء - ركوب الدراجة (الثابتة أو العادية) وما إلى ذلك من أنواع الرياضة الأخرى

إن كل ما نتمناه عندما تقوم الدولة بصياغة قانون جديد للعاملين إلا يغفل المشرع أن يكون هناك حد أدنى لمستوى اللياقة البدنية للعامل لكل مرحلة سنوية عند التعيين والترقية أسوة بالعاملين العسكريين على أن يعد برنامج قياس مستوى اللياقة بمعرفة متخصصين.. بدلا من صياغة قانون جديد يسبب التوتر والاكتئاب للعاملين.

النشاط اليومى للموظف

أن النشاط اليومى لبعض العاملين بالوظيفة العامة خلال ٢٤ ساعة ينقسم تقريبا إلى سبعة ساعات فى العمل وثلاثة ساعات فى الانتقالات، وتناول الطعام، وإقامة الفرائض الدينية، وستة ساعات فى الجلوس مع الأسرة والأقارب، والأصدقاء، ومشاهدة التلفزيون، وثمانية ساعات فى النوم وقد تزيد أكثر من ذلك عند بعض العاملين كما أن العاملين بالوظائف الإدارية والمكتبية يقضوا معظم الوقت جالسين لانجاز الأعمال المكلفين بها.

وقد نلاحظ من هنا أن الأنشطة اليومية لم يتخللها أى نشاط بدنى خاص للشخص مما قد يقلل من الطاقة المفقودة .

والطاقة التى يحتاج إليها الأفراد أصحاب الوظائف الذهنية والطلبة ومن يستخدمون المواصلات العامة والسيارات حوالى ٢٠٠٠ سعر حرارى يوميا وهذه الطاقة تتناسب مع تلك الأنشطة التى يقوم بها الأفراد إلا أنه من المحتمل التكاسل فى أداء بعض الأنشطة وزيادة السعرات الحرارية نتيجة زيادة كمية الطعام عن المطلوب مما قد يؤدى إلى زيادة الطاقة المكتسبة عن الطاقة اللازمة لإجراء تلك الأنشطة.

إن كل ١٠٠ سعر حرارى زيادة يوميا عن الطاقة المطلوبة كفيلة بأن تزيد وزن الجسم حوالى خمسة كيلو جرامات سنويا إلا إذا زادت كمية النشاط البدنى بنفس المقدار وأن هذه الزيادة تعنى السمنة والتى قد تؤدى إلى أضرار كثيرة منها:

- تراكم الدهون فى جدران الأوعية الدموية (تصلب الشرايين) بالإضافة إلى تراكمها فى أجهزة الجسم المختلفة وتعتبر زيادة الوزن تمهيدا مباشرا لأمراض القلب المختلفة. - إرهاق الجهاز الهضمى وظهور بعض

الرياضة تقى الجسم من الاضطرابات العقلية

أكدت دراسة حديثة أن ممارسة الرياضة والأنشطة البدنية تقى الجسم من الأمراض والاضطرابات العقلية.

وأشار فريتز هوهاجين رئيس الجمعية الألمانية للطب النفسى والأعصاب إلى أن التمرينات الرياضية تخفف الشعور بالإحباط والتوتر وترفع الروح المعنوية وتعزز الثقة بالنفس وأوضح أن الأشخاص الذين يعانون الاكتئاب والخوف والإدمان أو الزهايمر، بإمكانهم السيطرة على مثل تلك المشاكل، وذلك من خلال ممارسة الأنشطة البدنية.

ضعف المرتبات والتأمين الصحى أهم المشكلات التى تواجه موظفى الحكومة

التدريب من أجل رفع الكفاءة. بينما جاءت نسبة ملائمة أماكن العمل على ٧٣٪ ونظام الترقيات على ٦٣٪. وأظهرت النتائج أن نسبة المشاكل التى تخص العاملين بوزارة التربية والتعليم بلغت ٥٪ من اجمالى المشاكل التى أشار إليها أفراد العينة.

وقد تمثلت أغلب مشاكلهم فى عدم تطبيق الكادر الخاص بالمدرسين على الموظفين الإداريين بالوزارة، وفى تعليمات الوزارة بإلغاء الضرب فى المدارس وما ترتب عليه من عدم سيطرة المدرسين على الطلبة، بالإضافة إلى عدم توافر الإمكانيات داخل المدارس والتى تساعد الدارس على القيام بدوره. وحول آراء أفراد العينة فى مشروع قانون الوظيفة العامة الجديد، كشف الاستطلاع عن أن ٢٩٪ فقط على علم بمشروع الوظيفة العامة الجديد، وأشار ٢٤٪ منهم إلى موافقتهم على المشروع الجديد فى حين بلغت نسبة غير الموافقين ٣٠٪ منهم..

وتركزت أسباب عدم الموافقة على مشروع القانون، فى أن هذا القانون لا يوفر الاستقرار الوظيفى الذى يتمتع به الموظف الحكومى وأنه قام بتحويل الوظيفة العامة لوظيفة تعاقدية، بينما يرى البعض أن القانون سيفتح باباً للوساطة تحت مسمى الكفاءة.

أظهر استطلاع رأى أجراه مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء أن ضعف المرتبات والأجور يأتى فى مقدمة المشاكل التى تواجه الموظفين الحكوميين. يليها عدم جودة خدمات التأمين الصحى وصعوبة الانتقال من وإلى العمل.

أن الجهاز الحكومى المصرى يعتبر من أكبر الأجهزة الحكومية فى العالم حيث يبلغ عدد العاملين به أكثر من ٥ ملايين موظف حكومى من بين ٢٢ مليوناً يمثلون قوة العمل فى مصر بخلاف العقود المؤقتة.

وأشار إلى أن الدراسات تؤكد أن الجهاز الوظيفى الحكومى يعانى العديد من المشاكل الخاصة العمالة الزائدة وضعف الأداء المهني وغياب المحاسبة والتفاوت فى أوضاع الموظفين، لذلك قام مركز استطلاع رأى العام التابع للمركز بإجراء استطلاع رأى حول أوضاع الموظفين الحكوميين علي عينة حجمها ٩٠٣ موظفين حكوميين للتعرف على آرائهم فى أوضاع الوظيفة والمشاكل التى تواجههم. خاصة فى ظل استعداد الحكومة لاحالة مشروع قانون الوظيفة العامة لمجلس الشعب.

وكشفت نتائج الاستطلاع أن ٩٩٪ من الموظفين على رضا تام عن علاقاتهم بالزملاء والرؤساء وأشار ٧٩٪ عن رضاهم لنظام

وذلك على النحو التالى.

٢٥٠٠ سعر للشخص العادى الذى لا يستخدم السيارات فى الانتقال ويتطلب عمله بعض الحركة.

٣٠٠٠ سعر لذوى الاعمل اليدوية.

٤٥٠٠ سعر لعمال البناء والرياضيين فى الألعاب التى تركز على العمل الهوائى.

٦٠٠٠ سعر للرياضيين فى الألعاب الهوائية كجرى المسافات الطويلة، والدرجات والسباحة للمسافات الطويلة.

إن الأنشطة الداخلية للجسم قد تكون ثابتة فى استهلاك الطاقة أثناء أوقات الراحة وأثناء النوم ولكنها قد تتأثر بزيادة الأنشطة الخارجية فى الأوقات الأخرى

اللياقة الصحية وقانون العاملين

أشارت المادة ٢٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إلى : يشترط فيمن يعين فى احد الوظائف: الفقرة ٦ - أن يثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة المجلس الطبى المختص وذلك فيما عدا العاملين المعينين بقرار من رئيس الجمهورية ويجوز الإعفاء منها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.

إذ لم يشير القانون بإثبات اللياقة الصحية للوظيفة عند بداية التعيين فحسب فقد أجاز أيضا الإعفاء من إثبات ذلك بقرار من السلطة المختصة. ولم يذكر المشرع عند إعداد القانون إن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بشكل دورى وفقا للمدد البينية اللازمة للترقية إذ إن العامل ينتقل من درجة (وظيفة) لأخرى، فقد يكون لدى المشرع سبب معنوى آخر (كامن) عند صياغة القانون إذ يخشى إن يتم إقالة أو أحالة العديد من العاملين للمعاش سنويا حيث أن هناك كثير من العاملين بالوظائف العامة من يزيد عمرهم عن ٤٠ عاما يعانون من أمراض مختلفة منها بسيطة ومنها المزمنة.

هناك من يقول إنه أفنى صحته فى الوظيفة ولكن الحقيقة غير ذلك إذ أن هناك كثير من العاملين يتسمون بالكسل وعدم الحركة والنشاط ويحبون الراحة وهذه الصفات مع زيادة كمية استهلاك الطعام قد تؤدي إلى زيادة الوزن والسمنة. فالسمنة كفيلة بان تؤدي إلى مضاعفات صحيحة مزمنة منها:

ارتفاع ضغط الدم - تصلب الشرايين - الذبحة - الجلطة - السكتة القلبية - آلام المفاصل - آلام أسفل الظهر - العنف العام والتهرل - الشعور بالتعب والإرهاق . بينما الشخص الذى يعيش حياته فى حركة ونشاط بدنى مستمر فانه يكون له حظ أوفر من الصحة حيث أن النشاط البدنى المستمر يترتب عليه زيادة النشاط فى العمل وسلامة الأجهزة المختلفة فى الجسم ومنها: الجهاز العضلى - الجهاز التنفسى - عضلة القلب - الجهاز الهضمى - الغدد - الجهاز العصبى - وكذلك التوافق بين كل هذه الأجهزة العضوية.

فريق كرة القدم يفوز بكأس بطولة دورى الوزارات والمصالح

اهداء كأس البطولة لرئيس الجهاز

أيضاً لجنة الكرة ممثلة فى السيد صابر إبراهيم لجنة الكرة السيد محمد شوكت لجنة الكرة والسيد ناظم لجنة الكرة و السيد على حسن مدير فنى و السيد أحمد حسن إدارى الفريق و السيد عصام الدين مصطفى لجنة الكرة واللاعبين : رضا كمال وجمال نوح وأسامه حمودة وأحمد المسمى ومجدي مصطفى وأحمد رمضان وأشرف رمزى وأشرف الليثى ورضا شوقي وإبراهيم مصطفى

حقق فريق الجهاز فى كرة القدم إنجازات كبرى بفوزه ببطولة دورى الوزارات والمصالح الحكومية التى أقيمت بمركز شباب مدينة نصر وتهدى أسرة كرة القدم بالجهاز السيد الدكتور /صفوت النحاس رئيس الجهاز كأس بطولة الوزارات والمصالح الحكومية والتى أقيمت بمركز شباب مدينة نصر - وذلك تقديراً لما قدمه سيادته من دعم ورعاية للفريق مما أدى لتحقيق ذلك الإنجاز الذى شارك فيه

صحتك بالذئبا

إضرار أمراض الصيف

في هذا الموضوع سوف نتناول
أهم أمراض الصيف التي يجب
الحذر منها ومحاولة تجنب
العلاج ومن أهم أمراض الصيف:



إعداد: د. نظمي فرحات

الحمى التيفية

العامل المسبب: السالمونيلا

طرق الانتقال: ماء ملوث أو غذاء

ملوث ببراز أو بول شخص مريض أو
حامل للمرض الفاكهة والخضروات
والألبان ومنتجاتها النيئة والملوثة
بأيدي حملة الجرثوم عن طريق الذباب
الوقاية:

ضرورة التقيد بالنظافة التامة
الشخصية مثل غسل الأيدي بعد كل
تغوط ضرورة التقيد بالنظافة التامة
عند إعداد الأطعمة تناولها وبسترة
أو غلي الألبان ومنتجاتها تشجيع
الأرضاع، غسل الأيدي المتكرر
وتأمين ماء نظيف للشرب وكلورة
أوغلي الماء - واكتشاف الحملة
التيفيية وعلاجهم ومنعهم من تداول
الطعام التخلص السليم من البراز
البشري والقمامة ومكافحة الذباب
المعالجة المبدئية:

سيتامول - كلور امفيكول - تعويض
السوائل - تحسين النظافة العامة

الجهات المعنية:

- ١- مؤسسة مياه الشرب
- ٢- مديرية الصحة
- ٣- وزارة الإسكان والمرافق

النزلات المعوية

أسابيع وتكون فترة الحضنة أقصر في حميات
الباراتيفود عنها في حميات التيفود وتعتمد
شدة الإصابة على كمية الميكروبات الملوثة
للطعام الذي تناوله المصاب وعلى درجة
مقاومته ومناعته ضد هذا المرض وتشكل حمى
التيفود نسبة ٨٠٪ من عدد الإصابات بالحميات
المعوية الحادة في مصر بينما تكون الإصابة
بحمى الباراتيفود ٢٠٪..

ومن أعراض الإصابة بهذه الحميات أنها تبدأ
بفقدان الشهية والصداع ويكون على هيئة ألم
مستمر بالجهة ويكون الإحساس بالإعياء
ظاهرة متغيرة ومتزايدة خلال فترة ظهور
الأعراض.

■ ومن الجديد بالذكر أن هناك أعراضاً غير
شائعة لهذه الأنواع من الحميات وهي الرقعة
وآلام الجسم وقرح الفم وقد يصاب المريض
أحياناً بكحة جافة خصوصاً في نصف الحالات
المصابة... أما نزيف الأنف فهو من الأعراض
نادرة الحدوث وإذا حدث غثيان مصحوب بقيء
في بعض الأحيان فإن ذلك يمثل ٢٠٪ من
المرضى ويكون بسيطاً ولا يطول أمده وغالباً
ما تكون مظاهر الإخراج طبيعية دون معاناة
للقولون لأن الميكروب يصيب الأمعاء الدقيقة
ولا يؤثر على الأمعاء الغليظة بآثولوجياً..

وللخروج من متاعب أمراض الجهاز
الهضمي خلال فصل الصيف يجب تناول
الوجبات الخفيفة وتجنب الدهون والأكثر
من شرب السوائل والامتناع تماماً عن تناول
الأطعمة المكشوفة أو استعمال أدوات الآخرين
مع الاهتمام بقواعد النظافة والصحة العامة.

النزلات المعوية من أهم أمراض الجهاز
الهضمي نظراً لكثرة تناول الأطعمة خارج المنزل
وهي عبارة عن تسمم غذائي بميكروب
السالمونيلا.. وقد تكون الإصابة بها بسيطة أو
شديدة جداً وتبدأ بالبطن مع إسهال أحياناً
يكون شديد ومتواصل مما يسبب الجفاف
والهبوط بالدورة الدموية وخصوصاً في
الأطفال والشيوخ ورغم خطورة هذه الأعراض
إلا أن أغلب المرضى يتمثلون للشفاء في خلال
أيام قليلة بالعلاج الناجح

ويتم تشخيص هذه الحالات عن طريق فحص
صورة الدم حيث تبدو كرات الدم البيضاء
بإعداد كبيرة... أما مزرعة البراز في المصابين
فتكون إيجابية لميكروب السالمونيلا وبصفة
خاصة في الحالات الحادة أثناء تقاوم
الأعراض... كما أن مزرعة الدم أحياناً ما تكون
إيجابية لهذا الميكروب...

ومن الملاحظ أنه قد يختلط تشخيص النزلات
المعوية التي يسببها ميكروب السالمونيلا مع
التسمم الغذائي الذي تسببه الميكروبات
العنقودية أو يختلط في التشخيص مع النزلات
المعوية الفيروسية الأميبية أو الدوسنتاريا
الباسيلية وعلاج هذه الحالات يكون عن طريق
إعطاء المحاليل المناسبة خصوصاً في حالة
الجفاف أو تعالج بمركبات الكلورامفينيكول أو
بغيرها.

- أيضاً قد يصاب الإنسان في الصيف
بالحميات المعوية الحارة (التيفود والباراتيفود)
وحمى التيفود يسببها ميكروب السالمونيلا
الباراتيفودية بأنواعها الثلاثة أ، ب، و وتختلف
فترة حضنة المرض من أسبوع إلى ثلاثة

ضربة الشمس

ضربة الشمس كثيراً ما يصاب بها الإنسان نتيجة التعرض والوقوف في وهج الشمس المحرقة لساعات طويلة خصوصاً في الأماكن المزدحمة ومع زيادة الرطوبة النسبية يتأثر جسم الإنسان

وخصوصاً بشرته وجلده الذي هو أكبر وأكثر الأجزاء من الجسم تأثراً بأضرار الشمس وحرارتها ويترتب على ذلك فقدان كمية كبيرة من سوائل الجسم بسبب التبخر كل ذلك يؤدي إلى فقدان حجم الدم السائر بالأوعية الدموية ويتضاعف هذا النقصان في كمية الدم بارتفاع وتمدد الشرايين بالجلد وما تحته فيؤدي إلى زيادة نسبة في حجم ومساحة - الأوعية الدموية دون ما يقابلها أي زيادة نسبية في حجم الدم فتحدث كل مضاعفات هبوط ضغط الدم وفقدان السوائل والأملاح وبصفة خاصة إذا حدث ذلك في فترة وجيزة.

ويتأثر الأطفال وكبار السن أكثر من متوسطي العمر.. كذلك تكون حرارة الشمس أكثر خطورة على مرضى السكر الذين يعانون من ارتفاع ضغط الدم مع تجنب العطش وذلك باستخدام السوائل بجميع أنواعها وبالذات السوائل التي تحتوي على أملاح مثل العصائر أو المياه الغازية وليس بالماء فقط لأن التعويض بالماء فقط يؤدي إلى نقص الأملاح النسبي بالجسم وبالتالي يشعر المريض بمزيد من الهزل والضعف لأن السوائل المفقودة من الجسم عند العرق تحتوي على كمية من الأملاح ولهذا يجب عدم القيام بأي مجهود عضلي أو رياضي أو السير لمسافات بعيدة أو حتى كثرة الكلام لمدة طويلة.



الكوليرا

طرق الانتقال:

يشرب ماء ملوث ببراز أو إقياء المرضى أو ببراز حملة الجرثوم أو طعام ملوث بماء قذر أو ببراز أو أيدي ملوثة - ذباب الوقاية:

- 1- اتباع قواعد النظافة الشخصية مثل غسل الأيدي بعد كل تغوط - عدم التبرز بالعراء وخاصة الأطفال
- 2- اتباع قواعد النظافة التامة في إعداد الطعام من غسل الأيدي ونقع الخضروات ببرمنغنات البوتاسيوم
- 3- التخلص من القمامة بالشكل الصحيح ووضعها ضمن أكياس نايلون مغلقة ومكافحة الذباب
- 4- التأكد من سلامة مياه الشرب وعدم قربها أو اختلاطها بمياه الصرف الصحي

- 5- كلورة مياه الشرب
- 6- عزل الحالات المشتبه بها
- 7- إعطاء الدوكسيسكلين أو الأريثروما للمخالطين

المعالجة المبدئية:

- 1- تعويض السوائل وريدياً وفموي
- 2- إعطاء المضادات مثل: الدوكسيسكلين أو الأريثروما أو الفورازوليد

الجهات المعنية:

- 1- مؤسسة مياه الشرب
- 2- البلديات
- 3- وزارة الإسكان والمرافق
- 4- التموين
- 5- الإعلام
- 6- مديرية الصحة

١ - معالج ٨٠٠ ميجا هرتز MHZ
٢ - ذاكرة ٥١٢ ميجابايت MB
٣ - كارت شاشة DIRECT X9 على أن تكون الذاكرة الخاصة به ٦٤ ميجا بحد أدنى
٤ - القرص الصلب لا يقل عن ٢٠ جيجا وباشرط أن تتوفر مساحة خالية ١٥ جيجا بايت GB على الأقل
٥ - أقراص DVD, ROOM CD, ROOM
س : ألا ترى أن هذه المواصفات التي حددتها الشركة المنتجة للنظام أقل من المتوسط؟
ج : نعم
س : ما مواصفات الحد الأدنى التي تصلح للنظام من وجهة نظرك؟
١ - من وجهة نظري أن يكون المعالج AMD ATHLON64+3000
٢ - سرعة الذاكرة لا تقل عن ٥١٢ ميجا بايت ومن المستحسن أن نرتقى بها إلى (١) جيجا بايت
٣ - كارت الشاشة ١٢٨ ميجا بايت
٤ - القرص الصلب لا يقل سعته التخزينية عن GB.80
٥ - COMBO DRIVE وهو مزيج من CD RW , DVD, ROOM
س : إذا كانت هذه المواصفات تعتبر مواصفات الحد الأدنى فما هي المواصفات القياسية التي من خلالها تستطيع WINDOWS VISTA أن يعمل بشكل متميز
ج : المواصفات هي:
١ - لا يقل المعالج عن GB وكذلك الذاكرة
٢ - أما كارت الشاشة DIRECT X9 PIXEL SHADER2
٣ - ألا تقل المساحة التخزينية عن GB40 بشرط أن تكون نصف المساحة خالية
س وما المواصفات القياسية من وجهة نظرك؟
١ - اتفق على جميع المواصفات القياسية السابقة ولي ملحوظة على الذاكرة لأن الجهاز حتما سيستخدم في برامج الجرافكس والألعاب والرسوم المختلفة و Games ثلاثية الأبعاد وهذا يحتم ألا تقل الذاكرة عن ٢ جيجا بايت أو أكثر
٢ - بالنسبة لكارت الشاشة DIRECT X10
DIRECT X9 بشرط أن يحتوي على ذاكرة ٢٥٦ ميجا بايت فأكثر
٣ - المساحة التخزينية للقرص الصلب لا تهبط عن ١٢٠ GB
أسرار الكمبيوتر في ملفات الورد بالضغط على هذان المفتاحان سيفتح نافذة للبحث عن كلمة داخل الملف CTRL+F
لمشاهدة الصفحة قبل الطباعة CTRL+F2
تكرار آخر عملية تم إجراؤها CTRL+Y
استبدال الكلمات الخاطئة بأخرى صحيحة CTRL+H
تنسيق المستند CTRL+K
فتح ملف آخر CTRL+O
طباعة المستند CTRL+P
لحفظ العمل الذي قمت به CTRL+S
للانتقال من مستند لآخر CTRL+F6
افتح ملف جديد CTRL+N
للتراجع عن أي عمل قمت به CTRL+Z
لتغيير المقاس الأعلى للفقرة CTRL+M
وضع نقطة عند بداية النص CTRL+ALT+L
حواش سفلية ترقيم روماني CTRL+ALT+E

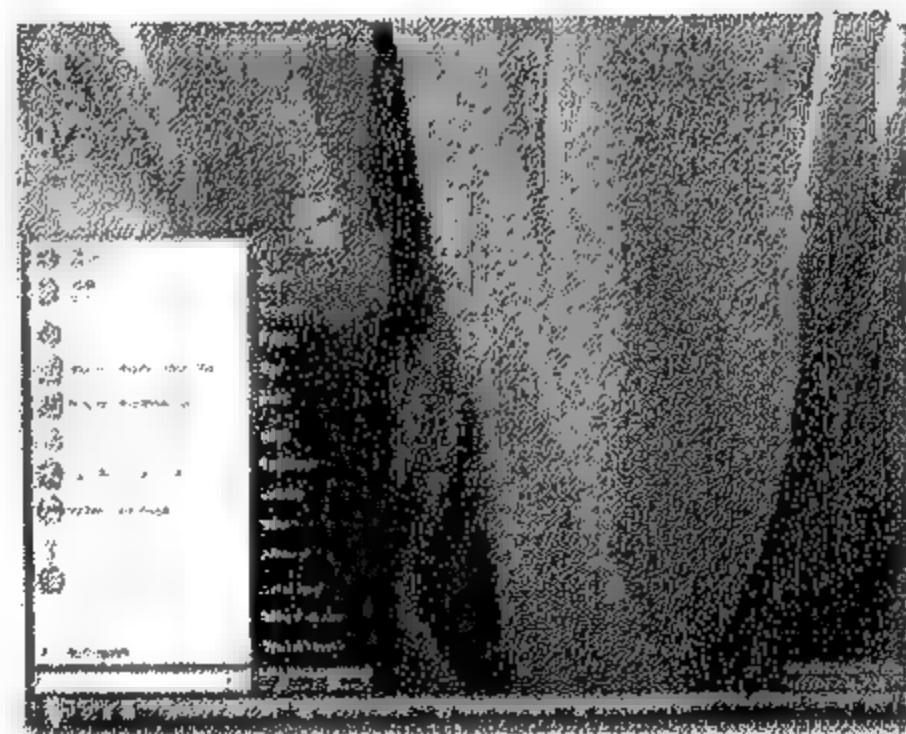
AT XX ما سبب ظهور هذه الرسالة؟ وما خطوات علاجها؟
ج: الإجابة على هذا السؤال ذات جوانب وهي:

أولا: HHCTRL. OCX هو أحد عناصر نظام التعليمات والمساعدة كما يعتبر ملف نظام تشغيل:
ثانيا: ظهور هذه الرسالة تعني أن المستخدم حاول الدخول إلى التعليمات الخاصة بالبرنامج الذي ظهرت فيه هذه المشكلة
ثالثا: سوف نلاحظ عند إغلاق الرسالة السابقة ظهور رسالة:

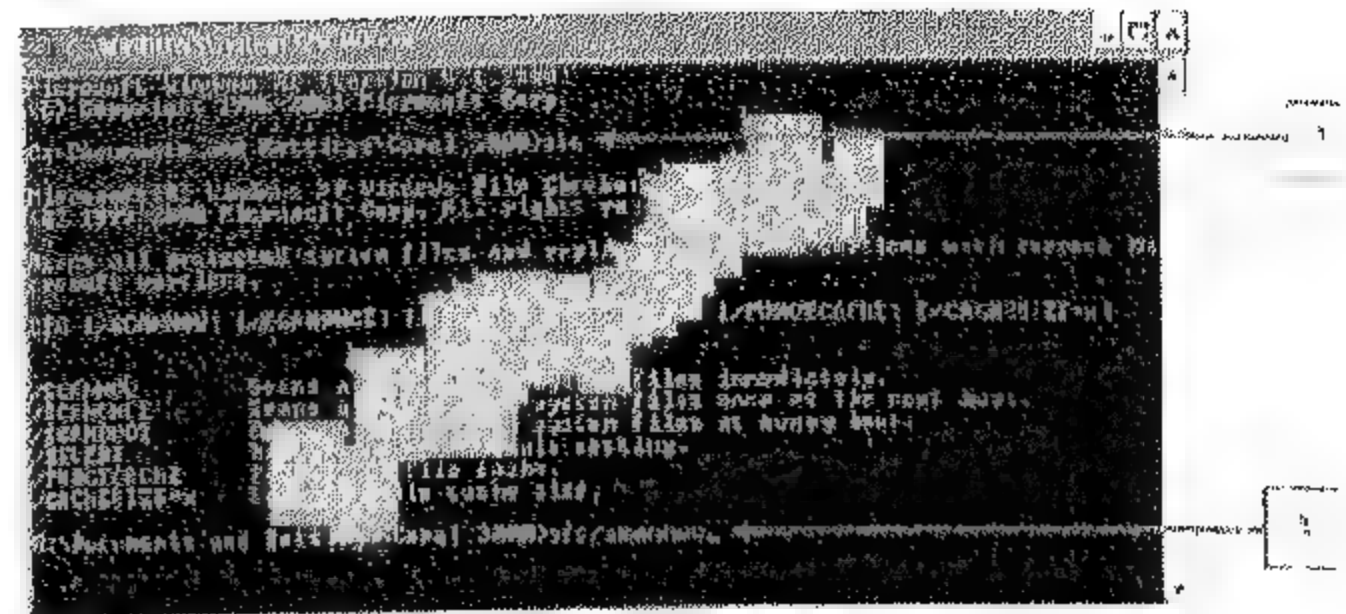
الرسالة: HARD DISK IS FULL. YOU HAVE RUN OUT OF DISK SPACE ON DRIVE C. TO FREE SPACE ON THIS DRIVE BY DELETING OLD OR UNNECESSARY FILES. CLICK DISK CLEAN UP

سبب ظهور الرسالة الثانية: إن نظام WINDOWS XP يتدوين جزء كبير من محتويات الذاكرة على القرص الثابت «القرص الصلب» أثناء تشغيل ملفات التعليمات
خطوات الحل: ١ - قم بفتح سلة المهملات RECYCLE BIN وأفرغ محتوياتها.
٢ - قم بفتح مجلد الملفات المؤقتة وحذف ما بداخلها من ملفات.
٣ - حذف البرنامج والملفات التي أصبحنا في غير احتياج إليها.

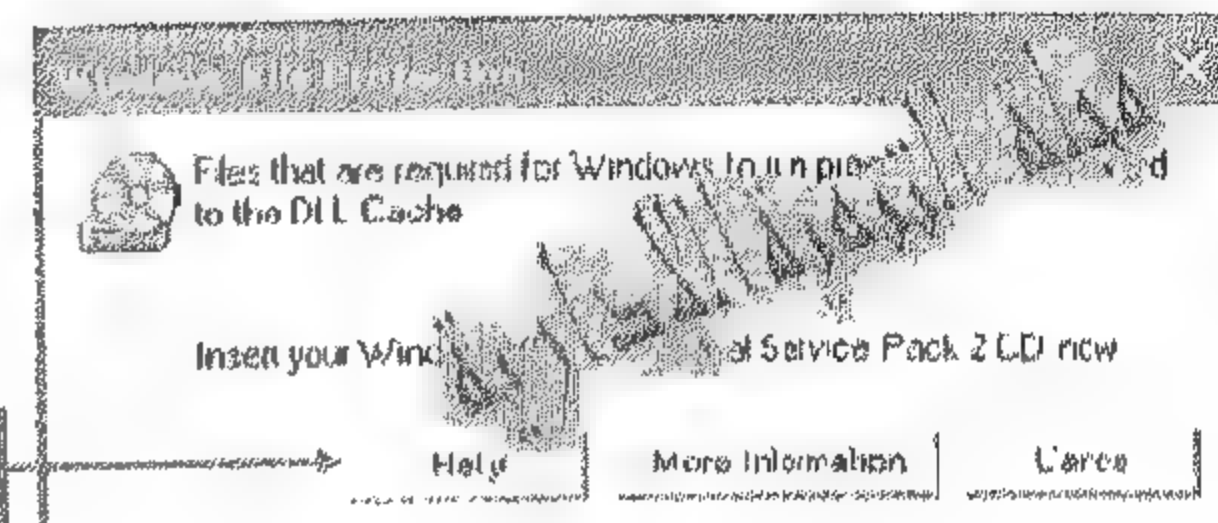
Vista Interface



بعد طول انتظار تطلق مايكروسوفت نظام التشغيل السادس التي تظن من وجهة نظرها أنها محصنة ضد مشاكل الإصدار السابقة من جميع النواحي الفنية واسم هذا النظام WINDOWS VISTA وكلمة فيستا لاتينية الأصل ومعناها الوضوح والافق وهو ما تطلعت إليه الشركة المنتجة وقد يتسائل البعض ما الجديد الذي قدمه هذا الإصدار وهل يجمل إمكانات أكثر مما تحمله الإصدارات السابقة:
وهل هناك مواصفات قامت بتحديدها الشركة المنتجة لتشغيل نظامها الجديد؟
ج: في الحقيقة أن الشركة قامت بتحديد حد أدنى للمواصفات التي تسمح للنظام بأن يعمل بصورة جيدة كما أنها وضعت مواصفات قياسية.
س : ما هي مواصفات الحد الأدنى؟
ج : المواصفات هي :



٢ - ستظهر الشاشة السوداء اكتب حيث يقف مؤشر الكتابة 'SI' ثم بحث الدوس اضغط -EN- TER كما يشير السهم (٢)



- SFC اختصار كلمة SYSTEM FILE CHECKER وانتبه بالنظر الجيد أسفل الشاشة اكتب حيث يقف المؤشر في الشاشة السوداء الأمر SFC /CANNOW ثم اضغط ENTER. كما يشير السهم «٤»
٣ - سيظهر أسفل شريط المهام إيقونه صغيرة ترمض باسم حماية ملفات ويندوز ويندوز بالتحقق من سلامة كافة الملفات WINDOWS المحمية ومن صحة إصدارتها الأصلية.
٤ - عند نهاية التحقيق إذا كانت ملفات النظام سليمة سوف تختفي الرسالة ويجب عليك إغلاق نافذة الأوامر أو الشاشة السوداء
٥ - إذا كان هناك مشكلة سوف تظهر الرسالة الآتية وهي (يجب نسخ الملفات اللازمة لتشغيل ويندوز بطريقة صحيحة إلى ذاكرة التخزين المؤقتة لمكتبة الارتباط الحيوي D.L. كما في الشكل (٥) قم بإدخال CD.ROM ويندوز WINDOWS.XP الآن بشرط أن تكون الاسطوانة تحوي نفس النسخة التي تم وضعها على الجهاز.

٦ - بمجرد إدخال الاسطوانة والموافقة سيتم استبدال جميع ملفات النظام أو الملفات الخاصة الفاسدة بملفات جديدة وعند الانتهاء أعد تشغيل الحاسب حتي تصبح التغييرات التي تمت سارية المفعول

س: كنت أعمل على برنامج الجدول الالكتروني وقبل الانتهاء وحفظ المستند ظهرت فجأة رسالة نصها الآتي
AFATAL EXCEPTION HAS OCCURRED AT XX
لماذا ظهرت هذه الرسالة وكيف يتم علاجها.

ج: ظهرت هذه الرسالة لأن المستخدم قام بإدخال بيانات حسابية الغرض منها هو قسمة رقم صحيح على صفر وذلك مثل «١٠٦٤» فهذا الإجراء من الناحية الرياضية خطأ ولعلاج هذه المشكلة لابد من إغلاق البرامج التي ظهرت من خلاله هذه الرسالة ثم أغلق الجهاز وأعد التشغيل.
س : كثيرا ما تظهر الرسالة الآتية
XXCAUSED ON INVALID PAGE-FAULT IN MODULE HHCTRL. OCX

أنت تسأل ومستشارك القانوني يجيب

إعداد: قهاني منصور
رئيس قطاع الخدمة المدنية بالجهاز سابقاً

نحن على موعد معك في هذا الباب
للرد على تساؤلاتك مع قـوانين
العاملين بالدولة ومع المعلومة
الجديدة في إطار اختصاصات الجهاز
(الخدمة المدنية).

مدة الثلاثون يوماً

■ الإفادة بالرأى عن التاريخ الذى يعتد به عند حساب مدة الثلاثون يوماً التى يمنحها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية والقيادية لتقديم طلب إنهاء خدمته هل هو التاريخ التالى لانتهاؤ مدة شغله للوظيفة القيادية أم من تاريخ صدور قرار التجديد دون أن يتضمن التجديد له فى وظيفته القيادية أو من تاريخ صدور القرار بنقله إلى وظيفة غير قيادية.

تنص المادة ٢٢ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ على أن يخطر شاغل الوظيفة القيادية الذى تنتهى مدة شغله لها دون تجديد ويكون له أن يقدم طلب بإنهاء خدمته وعلى إدارة شئون العاملين فى هذه الحالة أن تثبت على الطلب تاريخ تقديمه ويعرض على السلطة المختصة ويتعين إجابته إلى طلبه ما لم يوجد مانع قانونى يحول دون ذلك وتعد إدارة شئون العاملين بياناً مفصلاً بحالته يوضح فيه أجره ومدة خدمته وتحديد التاريخ الذى يبلغ السن القانونية وذلك تمهيداً لتسوية حقوقه التأمينية وفقاً لما نص عليه القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١.

إن التاريخ الذى يتم الاعتماد به عند حساب مدة الثلاثين يوماً التى يمنحها القانون لتقديم طلب إنهاء الخدمة هو تاريخ العلم اليقيني بعدم التجديد له فى الوظيفة القيادية وهو هنا من تاريخ نقله إلى وظيفة غير قيادية ويتم التعامل معه باعتباره شاغلاً لوظيفة غير قيادية بعد مرور ثلاثين يوماً من تاريخ صدور قرار نقله إلى وظيفة غير قيادية دون طلب منه لإنهاء الخدمة.

انتهاء خدمة العامل

■ الإفادة بالرأى عن مدى جواز إنهاء خدمة العامل الصادر ضده حكم بالحبس المشدد لمدة ثلاث سنوات والعزل من الوظيفة.

ـ تنص المادة ٢٤ من قانون العقوبات الصادر بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٣٧ وفقاً لتعديلات التى أدخلت عليه أن العقوبات

التنفيذية هى: -

أولاً: الحرمان من الحقوق المالية والمزايا المنصوص عليها فى المادة ٢٥.

ثانياً: العزل من الوظائف الأميرية.

ـ تنص المادة ٢٦ من ذات القانون على أن العزل من وظيفة أميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها. ■ وسواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملاً فى وظيفة وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها ولا يجوز تعيينه فى وظيفة أميرية ولا نيله أى مرتب مدة تقدرها الحكم وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنوات.

ـ وحيث صدر الحكم بالعزل من الوظيفة فبالتالى تنتهى خدمته بعد تنفيذ الحكم ومضى ست سنوات من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة وذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين.

المنتدبين للجمعيات الأهلية

■ الإفادة بالرأى فى مدى أحقية بعض العاملين المنتدبين للعمل بالجمعيات الأهلية والمؤسسات الاجتماعية عن صرف حافز التميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وجهة صرف الحافز هل جهة عملهم الأصلية أم الجهة المنتدبين إليها.

تضمن قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ نص يجيز ندب العاملين بالدولة للعمل فى الجمعيات لتقديم المعاونة اللازمة لأداء رسالتها والاعتمادات المالية اللازمة لاستحقاق الحافز بموازنة الجهات المنتدبين منها فإن العاملين المنتدبين يستحقون الحوافز من الجهات المنتدبين منها المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨.

ـ كما استقر الرأى بالجهاز على أنه بالنسبة لحافز التميز فإن الجهة الأصلية التى يعمل بها العامل هى المنوط بها تحديد مدى استفادته من حافز التميز من عدمه وفقاً للشروط والضوابط الواردة بالكتاب الدورى رقم ١ لسنة ٢٠٠٧ وإذا ثبت أحقيته فإن العبء على ذلك يكون على الجهة المنتدب إليها أثناء فترة

تقرير الكفاية لدرجة كبير

■ الإفادة بالرأى عن صحة قيام مدير الإدارة بدرجة كبير بوضع تقرير كفاية لدرجة كبير.

- لا يجوز لشاغلي وظيفة كبير أن يضع تقرير كفاية لشاغلي وظيفة كبير آخر حيث أنهى متساويان في الدرجة وبالتالي يكون المختص بوضع تقرير الكفاية هو المدير العام.

■ الإفادة بالرأى عن مدى أحقية المعتقل سياسياً في الاحتفاظ برصيد إجازاته الاعتيادية عن فترة اعتقاله.

- إن الإجازات قررت لإعطاء العامل القائم بالعمل فسحة من الوقت لاستعادة نشاطه، وعليه يكون منح الإجازات بأنواعها مرتبط بأداء العمل، والمعتقل سياسياً لا يقوم بعمل وظيفي ولا يستحق إجازات اعتيادية أثناء مدة اعتقاله. كما لا تدخل في الرصيد المتبقى من إجازاته طالما أن مناط الاستحقاق انتفى.

■ الإفادة بالرأى عن مدى جواز إحالة العامل إلى المعاش المبكر حيث إنه محال إلى المحاكمة التأديبية بناء على قرار النيابة الإدارية.

- عدم جواز إنهاء خدمة المذكور بقبول استقالته إلى المعاش المبكر إلى أن يتم الانتهاء من الفصل في الدعوى التأديبية.

■ الإفادة بالرأى عن مدى جواز تقديم المحالين من القوات المسلحة إلى المعاش وتقارير كفايتهم بمرتبة جيد جداً في التقدم لشغل وظيفة مدير عام وهل يشترط لشغلها أن يكون حاصلاً على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين.

- إن شرط الحصول على تقريرين متتاليين بمرتبة كفاية ممتاز في السنتين الآخريتين عند التقدم للإعلان عن شغل وظيفة قيادية طبقاً للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ قاصر على المتقدمين من وظائف الدرجة الأولى داخل الوحدة.

- أما المتقدمين من خارج الوحدة فإنه لا يوجد ما يمنع أن يتقدم لهذا الإعلان من لم يسبق له العمل بالحكومة أو القطاع العام أو أفراد القوات المسلحة دون التقيد بتقارير الكفاية ولكن الأمر يتطلب في هذه الحالة قضاء مدة كلية تساوى مجموع المدد البينية اللازمة للتعين في الوظيفة المطلوب شغلها (درجة مدير عام ١٦ سنة مدة كلية).

الخدمات المعاونة والحرفية

■ الإفادة بالرأى في مدى إمكانية توزيع وظيفة من مجموعة الخدمات المعاونة إلى المجموعة الحرفية (وظيفة سائق) أثناء فترة الاختبار.

- يجوز إعادة توزيع الدرجة من وظيفة بمجموعة الخدمات المعاونة إلى وظيفة بالمجموعة الحرفية بشرط قضاء فترة اختبار جديدة تبدأ من تاريخ استلام العمل بالمجموعة الحرفية.

■ الإفادة بالرأى عن مدى جواز النقل من المجموعة النوعية للتنمية الإدارية بالدرجة الثالثة إلى المجموعة النوعية لوظائف القانون طبقاً للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣.

- لا يجوز النقل من المجموعة النوعية للتنمية الإدارية إلى إحدى وظائف أعضاء الإدارات القانونية الصادر بشأنهم القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ إلا عن طريق التعيين المبتدأ وبمراعاة أحكام المادة ١٣، ١٥ من هذا القانون.

الندب إلا إذا رأت الجهة أن المؤهل الحاصل عليه لا يتم الإفادة منه وتقدر على ضوء ذلك الاستمرار في الندب من عدمه.

- بناء على ما تقدم أحقية العاملين المنتدبين للجمعيات والمؤسسات الأهلية طبقاً للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ في صرف حافز الأداء المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ من جهة عملهم الأصلية المنتدبين منها وذلك بسبب عدم وجود مصرف مالى بالجمعيات للصرف المنتدبين هذه المستحقات - إلا أن هذا لا يمنع الجهة الأصلية استبدال من ينتدبون إلى الجمعيات من العاملين الحاصلين على الماجستير والدكتوراة بغيرهم من غير الحاصلين على هذه المؤهلات والاستفادة منهم في جهاتهم الأصلية.

العلاوة التشجيعية والدكتوراة

■ الإفادة بالرأى عن جواز الجمع بين العلاوة التشجيعية المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ وحافز الدكتوراة المقرر بقرار وزير الصحة رقم ٢٢٩ لسنة ٢٠٠٣.

- يتوافر شروط منح الحافز المقرر بقرار وزير الصحة رقم ٢٢٩ لسنة ٢٠٠٣ يجب استئصال مقدار العلاوة التشجيعية المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ من حافز الدكتوراة المقررة بقرار وزير الصحة رقم ٢٢٩ لسنة ٢٠٠٣ باعتباره مقرر عن الحصول على الدكتوراة بالفئة التي منحت بها وذلك قياساً على استئصال قيمة العلاوة من حافز الأداء المتميز الصادر بالقرار رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ ووفقاً لفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع والكتاب الدورى رقم ١ لسنة ٢٠٠٧.

التعيين بالحصّة

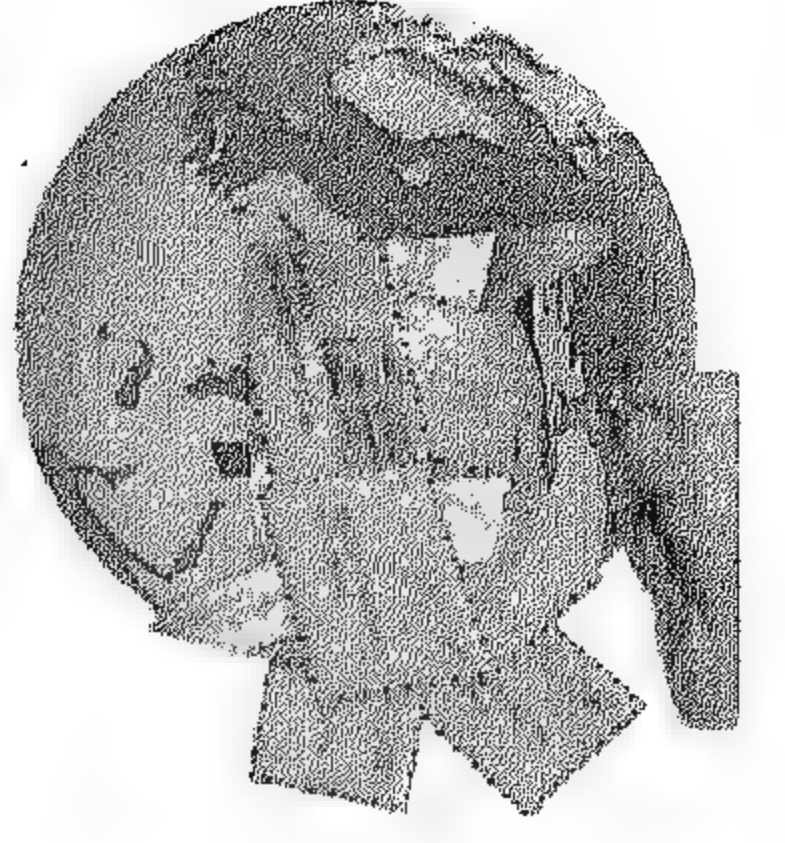
■ الإفادة بالرأى في مدى جواز تضمين الكتاب الدورى رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٦ بشأن معاملة المتعاقدين بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة على حالات المدرسين المتعاقدين بمديرية التربية والتعليم بنظام التعاقد لمدة طويلة كبديل لنظام التعيين بالحصّة والذين يتم صرف مكافآت من بند ٤/٥ مكافآت تدريس.

- عدم جواز تطبيق كتاب دورى الجهاز رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٦ بشأن معاملة المتعاقدين بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة بمراعاة النموذج الاسترشادى عند التعاقد على بند ٢ مكافآت شاملة نوع ٣ أجور موسمية على المدرسين المتعاقدين الذين يتم صرف مكافآتهم من بند ٤/٥ مكافآت تدريس.

تقرير صلاحية

■ الإفادة بالرأى عن كيفية وضع تقرير صلاحية للعامل الذى تم تعيينه ثم حصل على إجازات مرضية أثناء فترة الاختبار.

- يتعذر وضع تقرير صلاحية للعامل المذكور حيث إن الصلاحية لا تثبت إلا بالممارسة الفعلية لأعباء الوظيفة ويمكن النظر فى وضع التقرير بعد عودة العامل من الإجازة المرضية واستكمال مدة ٦ أشهر عمل فعلى بعد ذلك.



الجديد في التشريعات الوظيفية

ينشر في هذا الباب

إعداد: سلوى حسين الروينى
كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى
والتفتيش بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

استكمالاً للمبادئ الأساسية المثمرة وأهم القوانين والكتب الدورية التي صدرت عام ٢٠٠٧ وأهم الفتاوى وذلك من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية في مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد وتعلق بأعمالهم بهدف المعاونة على التطبيق الصحيح لنظم الخدمة المدنية ورفع معدلات الاداء وحسما للشكاوى الناجمة عن التطبيق الخاطئ وهي إحدى الرسائل الهامة التي تحرص المجلة على تقديمها دائما في كل عدد.

ننشر في هذا الباب المبادئ الخاصة بالبدلات وكذا النصوص الكاملة لأهم ماصدر حديثا من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية وكذا الكتب الدورية الصادرة حديثا عن الجهاز المركزى لتنظيم والإدارة وكذا أهم أحكام المحكمة الدستورية العليا.

وذلك من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية في مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد متعلق بأعمالهم وهي إحدى الرسائل الهامة التي تحرص المجلة على تقديمها دائما في كل عدد.

أولا المبادئ:

المبادئ الخاصة بالبدلات عن مبدأ رقم ١٠٢ إلى مبدأ رقم ١١٥.

أهم القوانين:

قانون رقم ٧٧/٧٠٠٢/ منح العاملين بالدولة علاوة خاصة

قرار الرئيس الجمهورية

قرار رقم ٥٦/٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون

تنظيم الجامعات جريدة رسمية عدد ٨ مكرر ٢٠٠٧/٢/٢٦

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥/٢٠٠٧ باصدار اللائحة التنفيذية

للقانون رقم ٨٢/٢٠٠٦ جريدة رسمية العدد ٤ تابع ١/٢٥

واباقرار وزير المالية

قرار رقم ٦٨٤ لسنة ٢٠٠٦ باضافة فقرة أخيرة للمادة الأولى من

قرار وزير المالية رقم ٢٣٥/٢٠٠٦

وقائع مصرفية عدد ٢٣/ فى ٣١ يناير ٢٠٠٧

خامسا: أحكام المحكمة الدستورية العليا

الخاص بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة ٢٥ من قانون نظام

العاملين بالمدينين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧/٧٨

جريدة رسمية عدد ٤ مكرر فى ٢٨/١/٢٠٠٧

أولا: المبادئ الأساسية الخاصة بالبدلات

مبدأ رقم (٢٠٢)

فى شأن شروط وقواعد انتفاع العاملين المدنيين بالدولة

بالمساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت الحكومية

هذا الموضوع يحكمه قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٩٥ لسنة ١٩٦٩ بتنظيم شروط وقواعد انتفاع العاملين المدنيين بالدولة بالمساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت الحكومية حيث نص فى مادته الأولى على أن « يعمل

بالقواعد المرفقة فى شأن تنظيم انتفاع العاملين المدنيين بالحكومة ووحدات الإدارة المحلية بالمساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت الحكومية».

كما تنص المادة الرابعة من القواعد المرفقة بالقرار الجمهورى رقم ٢٠٩٥ لسنة ١٩٦٩ على أنه « يجوز بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزير الخزانة (المالية) إعفاء العاملين الذين تقتضى مصلحة العمل إقامتهم بالمساكن مقابل الانتفاع بالوحدة السكنية ومن مقابل استهلاك النور والمياه» وغير ذلك فى أى من الحالات الآتية:

أ - إذا كانت الوحدة السكنية أعدت لترغيب العاملين فى العمل بجهات معينة.

ب - إذا كانت الوحدة السكنية ببلد ناء أو لا تتوافر فيه وسائل المعيشة المعتادة.

ج - عند عدم وجود مساكن غير حكومية صالحة للإقامة بها.

د - إذا كان راتب العامل لا يجاوز (١٥ جنيه شهريا عام ١٩٦٩). ومفاد هذه النصوص أن مناط الإعفاء يتحدد بتوافر الشروط الواردة بالقواعد الملحقة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٩٥ لسنة ١٩٦٩ وذلك بشرط عدم جواز الجمع بين هذا الإعفاء وبين البدل النقدي المقرر للمسكن لهؤلاء العاملين إن كان مقررا لهم هذا البدل مع مراعاة أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية قبل صدور قرار من الوزير المختص بإعفاء العاملين من هذا المقابل.

مبدأ رقم (٢٠٣)

فى شأن شروط منح بدل التفرغ المقرر للتجارين

وفقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ بتقرير بدل تفرغ للأخصائيين أعضاء نقابة التجار الذين يشغلون وظائف تقتضى بدل التفرغ وعدم مزاولة المهنة فى الخارج، وقرار وزير المالية رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ بتحديد الوظائف التى تقتضى تفرغ الأخصائيين التجاريين والتي يمنح شاغلوها هذا البدل. ويبين من خذين القرارين أن شروط منح هذا البدل تتحدد فى أن يكون العامل:

■ خاضعا لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

■ شاغلا إحدى الوظائف التخصصية بأى من المجموعات النوعية

التخصصية الواردة بجداول وظائف الوحدة المعتمدة والتي يتطلب شغلها الحصول على مؤهل تجارى عالى.

■ عضواً بنقابة التجاريين.

■ متفرغاً للعمل بالجهة الإدارية ولا يزاول العمل بالخارج.

■ يجوز الجمع بين بدل التفرغ المشار إليه وغيره من البدلات والمكافآت التي تمنح لأسباب لا تتعلق بطبيعة التفرغ، ولا يجوز الجمع بين هذا البدل وبين المكافآت عن ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية

مبدأ رقم (٢٠٤)

في شأن مدى جواز الجمع بين بدل

التفرغ للتجاريين والأجر الإضافي أو الجهود غير العادية

إعمالاً للمادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ فإنه لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ المقرر بهذا القرار للأخصائيين التجاريين وبين المكافآت عن ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية.

ويقصد بالمكافآت عن ساعات عمل إضافية ما يستحقه العامل من أجر إضافي عن ساعات عمل بعد الوقت المحدد للعمل الأصلي.

ويقصد بالجهود غير العادية إثابة العامل عن عمل متميز أثناء ساعات العمل الرسمية.

وفي جميع الحالات يستحق العامل بدل التفرغ أو الأجر الإضافي والجهود غير العادية أيهما أكبر.

مبدأ رقم (٢٠٥)

في شأن شروط منح بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين

بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ بشأن تقرير بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين والأطباء البيطريين والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وهي قرارات وزير الزراعة، ورقم ٩١٩ لسنة ١٩٩٦ بشأن تعديل بعض أحكام القرار رقم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥.

ويبين من هذه القرارات أن شروط منح بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين تتحدد على النحو التالي:

■ أن يكون المهندس الزراعي خاضعاً لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة.

■ أن يكون عضواً بنقابة المهن الزراعية أو اكتسب لقب مهندس زراعي بالنسبة للحاصلين على مؤهل زراعي متوسط.

■ أن تكون الوظيفة التي يشغلها تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد مجالات العمل الزراعي الواردة على سبيل الحصر بقرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد مجالات العمل الزراعي، ويرجع في ذلك إلى بطاقة الوصف بصرف النظر عن المجموعة النوعية التي تنتمي إليها الوظيفة وما إذا كانت الوظيفة تشترط مؤهلاً زراعياً أو مؤهلاً مناسباً.

■ ومع مراعاة عدم جواز الجمع بين هذا البدل وبين التفتيش أو أية ميزة أو حافز أو مكافأة تمنح بديلة لهذا البدل.

ملحوظة: بدل التفرغ للزراعيين على أساس المجالات صدرت فتوى من الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ٢٠٠٠/٥/٣ بعدم مشروعية الصرف على أساس المجالات وطلبت تحديد الوظائف المستحقة للبدل بقرار من وزير الزراعة بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (وهذا الموضوع معروض على لجنة شئون الخدمة المدنية).

مع مراعاة عدم جواز الجمع بين هذا البدل وبين بدل التفتيش أو أية ميزة أو حافز أو مكافأة تمنح بديلاً لها البدل.

مبدأ رقم (٢٠٦)

في شأن مدى أحقية المهندسين الزراعيين المعيّنين بإحدى الجهات الإدارية التي

لم تعتمد وظائفها بعد في صرف بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ بشأن تقرير بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين والأطباء البيطريين والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وهي قرارات وزير الزراعة رقم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥ ورقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد مجالات العمل الزراعي، ورقم ٩١٩ لسنة ١٩٩٦.

وفي ضوء هذه القرارات فإنه يشترط لمنح بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه أنفاً شروط منها أن تكون الوظيفة التي يشغلها المهندس الزراعي تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد مجالات العمل الزراعي الواردة على سبيل الحصر بقرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد مجالات العمل الزراعي ويرجع في ذلك إلى بطاقة الوصف بصرف النظر عن المجموعة النوعية التي تنتمي إليها الوظيفة وما إذا كانت تشترط مؤهلاً زراعياً أو مؤهلاً مناسباً.

وإذا كانت وظائف الجهة الإدارية لم تعتمد بعد فإن واجبات ومسئوليات وظائف المهندسين الزراعيين لها تكون غير محددة حالياً في صورة بطاقات وصف معتمدة.

وبالتالي لا يجوز النظر في صرف بدل التفرغ المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ لهؤلاء العاملين ولحين اعتماد هذه الوظائف وبطاقات وصفها.

مبدأ رقم (٢٠٧)

في شأن مدى أحقية العامل المعين بوظيفة ملاحظ صحي بوحدة الماريا ومسكن

على وظيفة فني تغذية في صرف بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ بشأن تقرير بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين والأطباء البيطريين والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وهي قرارات وزير الزراعة رقم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥ ورقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد مجالات العمل الزراعي، ورقم ٩١٩ لسنة ١٩٩٦.

وفي ضوء هذه القرارات فإنه يشترط لمنح بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه أنفاً شروط منها أن تكون الوظيفة التي يشغلها المهندس الزراعي تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد مجالات العمل الزراعي الواردة على سبيل الحصر بقرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد مجالات العمل الزراعي ويرجع في ذلك إلى بطاقة الوصف بصرف النظر عن المجموعة النوعية التي تنتمي إليها الوظيفة وما إذا كانت الوظيفة تشترط مؤهلاً زراعياً أو مؤهلاً مناسباً، وحيث أن الواجبات والمسئوليات الواردة بطاقة وصف وظيفة فني تغذية تتضمن القيام بمتابعة الأعمال الفنية في مجال إعداد الواجبات الغذائية والاشتراك في لجان الوجبات الغذائية ومتابعة تنفيذ كافة الخدمات الغذائية والتعليمات الفنية الصادرة في هذا الشأن وأن الواجبات الواردة بطاقة وصف وظيفة ملاحظ صحي تتضمن مراقبة عمليات مكافحة الميكانية بصورها المختلفة وتقدير تقارير عنها وتجميع البيانات الخاصة عن مكافحة ناقلات الأمراض وإعداد التقارير الدورية المطلوبة والمساعدة في أخذ العينات وإعداد ما يتقرر أعداؤه لعدم الصلاحية للاستهلاك الآدمي وإعداد الإحصائيات والبيانات والتقارير المطلوبة لمجال مكافحة الأمراض المعدية والأوبئة والأغذية وناقلات الأمراض ورفعها للرئاسات وجميع المجالات السابقة ليست من بين المجالات الزراعية الواردة على سبيل الحصر في قرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ وبالتالي فلا يستحق العامل بوظيفة ملاحظ صحي بوحدة الماريا المسكن على وظيفة فني تغذية صرف بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين (مع مراعاة التحفظ الواردة برقم ٢٠٥).

مبدأ رقم (٢٠٨)

في شأن مدى جواز صرف بدل العدوي للأطباء

من جهة عملهم الأصلية في حالة نذب الطبيب إلى جهة عمل أخرى

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ بشأن زيادة فئات بدل العدوى للأطباء البشريين وأطباء الأسنان والتي تنص على أن يكون بدل العدوى للأطباء البشريين وأطباء الأسنان العاملين بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بواقع ٣٦٠ جنيها سنويا بما لا يجاوز ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة. وحكم المادة الأولى من قرار وزير الصحة رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٩٦ التي تنص على أن «تعتبر جميع وظائف الأطباء البشريين وأطباء الأسنان العاملين بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وظائف يتعرض شاغلوها لمخاطر العدوى».

وحيث إن الجهة المنتدب منها العامل تتحمل أجر العامل المنتدب منها أما البدلات والحوافز وغيرها تتحملها الجهة المنتدب إليها. وعليه فإن بدل العدوى للأطباء البشريين وأطباء الأسنان يصرف من جهة العمل المنتدب إليها وليس الجهة المنتدب منها في حالة تعرضه في الجهة المنتدب إليها لذات المخاطر المقرر البديل من أجلها.

مبدأ رقم (٢٠٩)**في شأن سقوط حق المنقول من القوات المسلحة إلى وظيفة مدنية في صرف بدل طبيعة العمل وبدل الجهود غير العادية**

وبدل التعيين بمرور خمسة عشر سنة على النقل دون المطالبة بصرفها

في ضوء أحكام المادة ١٤٦ من القانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون ضباط الشرف وضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة وطبقا لأحكام المادة ٣٧٤ من القانون المدني التي تنص على أنه «يتقدم الالتزام بانقضاء خمسة عشر سنة فيما عدا الحالات التي ورد عنها نص خاص في القانون فيما عدا الاستثناءات التالية:

مادة ٣٧٥ (١) يتقدم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجره المباني والأراضي الزراعية ومقابل الحكر والفوائد والإيرادات المترتبة والمهايا والأجور والمعاشات.

وعلى ذلك فإن البدلات التي يطالب بها العامل هي من بين الحقوق الدورية المتجددة الواردة بالمادة ١/٣٧٥ من القانون المدني والتي يتقدم الحق في المطالبة بها بمضي خمس سنوات حيث أنها من قبيل المهايا والأجور إلا أن أصل الحق في طلب الاحتفاظ لهم بهذه البدلات يتقدم فيه الحق بخمسة عشر سنة من تاريخ انطباق القاعدة القانونية فإذا مر على نقل العامل من القوات المسلحة إلى الوظيفة المدنية خمسة عشر سنة فأكثر دون مطالبته بصرف بدل طبيعة العمل وبدل الجهود غير العادية وبدل التعيين سقط حقه في المطالبة بها.

مبدأ رقم (٢١٠)**في شأن جواز الجمع بين بدل التفرغ المقرر بمقتضى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية وبدل التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر وتاريخ العمل بحكم المحكمة الدستورية العليا المقرر لذلك**

صدر حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢١٣ قضائية (دستورية) بجلسة ٥ يونية سنة ١٩٩٩ بعدم دستورية القاعدة الثالثة الملحقة بجدول مرتبات الوظائف الفنية بالإدارات القانونية المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فيما نصت عليه من أنه «يجوز الجمع بين بدل التفرغ المقرر بمقتضى هذا القانون وبدل التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر».

وبمقتضى هذا الحكم تم تقرير أحقية شاغلي الوظائف الفنية بالإدارات القانونية المخاطبة بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في الجمع بين بدل التفرغ المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وبدالات التمثيل أو أي بدل طبيعة عمل آخر، حيث سقطت بهذا الحكم القاعدة الثالثة من قواعد الجدول التي كانت تحظر ذلك الجمع.

ويسرى هذا الحكم اعتبارا من يوم ١٨/٦/١٩٩٩ اليوم التالي لتاريخ

نشره (نشر بالجريدة الرسمية العدد رقم ٢٤ في ١٧/٦/١٩٩٩) عمالا لحكم المادة (٣/٤٩) من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ المتضمن تنفيذ أحكام المحكمة الدستورية العليا بأثر فوري إلا إذا تم النص في صلب الحكم الصادر من هذه المحكمة على تنفيذ حكمها بأثر رجعي وهو ما لم يرد النص عليه في الحكم المذكور.

مبدأ رقم (٢١١)**في شأن مدى أحقية أعضاء المجالس الشعبية المحلية****والمجالس التنفيذية بالمحافظات في الحصول على بدل حضور الجلسات**

في ضوء أحكام المواد ٢٣، ١٠٢، ٩٠ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٨٨ بشأن نظام الإدارة المحلية وطبقا لأحكام المادة ٣٥ من اللائحة التنفيذية للقانون المشار إليه والصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠٧ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقرار رقم ٢٥١ لسنة ١٩٨٨ ومبراعة ما ورد بفتوى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية سجل رقم ١١٢٦/١٩٩٩ المؤرخة ٢٨/٨/١٩٩٩ من أن العبرة في تقاضي بدل الجلسات لأعضاء المجالس الشعبية المحلية أو المجالس التنفيذية بالمحافظة - هي بصفة العضوية لأي من المجالس السابق ذكرها ومن ثم حضور أعضاء المجالس التنفيذية لبعض جلسات المجالس الشعبية المحلية في الحالات الواردة بالقانون لا يرتب لهم حقا في صرف بدل الحضور المقرر لأعضاء المجالس الشعبية المحلية عن الجلسات التي يحضرونها ذلك أن حضورهم هذه الجلسات ليس باعتبارهم أعضاء في المجالس الشعبية المحلية وإنما يتم بحكم وظائفهم التي يتقاضون عنها مرتباتهم.

وعليه لا يستحق عضو المجلس التنفيذي «بكافة مستوياته» صرف بدل حضور الجلسات عن حضور جلسات المجالس الشعبية المحلية.

مبدأ رقم (٢١٢)**في شأن مدى إمكانية صرف بدلات حضور الجلسات****واللجان للأعضاء في حالة انعقاد اللجنة بذات الجهة**

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (الثانية) من القرار الجمهوري رقم ٧١ لسنة ١٩٦٥ في شأن مكافأة عضوية وبدل حضور الجلسات واللجان التي تنص على أن «لا تمنح المكافأة أو البديل المشار إليه في المادة السابقة للأعضاء المدرجة وظائفهم في الجهة التي ينعقد بخصوصها المجلس أو اللجنة أو يكونون متدربين أو معارين بها».

وعليه فإن أعضاء اللجان لا يستحقون صرف بدل حضور الجلسات واللجان التي تعقد بالجهة مادامت اللجان والجلسات تنعقد في الجهة المدرج بها وظائفهم.

مبدأ رقم (٢١٣)**بشأن تحديد شروط منح بدل التفرغ للفنانين التشكيليين****طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٦ لسنة ٢٠٠٢**

مناط استحقاق بدل التفرغ للفنانين التشكيليين العاملين بالدولة وفقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٦ لسنة ٢٠٠٣ تتطلب توافر الشرطين الآتيين:

- (١) أن يكون من العاملين المخاطبين بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.
 - (٢) أن يكون عضوا بنقابة الفنانين التشكيليين.
- وقد جاء القرار خاليا من تحديد وظائف بعينها أو مؤهل بداته لمنح هذا البديل، ويستحق البديل طالما توافر الشرطين السابقين فقط.

مبدأ رقم (٢١٤)**في شأن الاستفادة عما إذا كانت العلاوات الخاصة التي ضمت للمرتب تدخل في****حساب بدل التفرغ المقرر لأعضاء الإدارات القانونية**

أنه عمالا للفقرة الأخيرة من المادة (٢٩) من القانون رقم ٤٧ لسنة

١٩٧٢ بشأن الإدارات القانونية التي تنص على أن (..) ويمنح شاغلوا الوظائف المبينة في هذا الجدول بدل تقدره ٢٠٪ من بداية ربط الفئة الوظيفية).

وعلى ذلك يتم صرف بدل التقاعد المقرر لأعضاء الإدارات القانونية بنسبة ٢٠٪ من بداية الربط المقرر للفئة الوظيفية بالتطبيق للمادة (٢٩) سائلة الذكر وذلك إعمالاً لصراحة النص وفقاً لم استقرت عليه أحكام محاكم مجلس الدولة.

مبدأ رقم (٢١٥)

نطاق استحقاق بدلات ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب وجامعى القمامة بعد صدور القانون رقم ٩٩ لسنة ٩٩

صدر القانون رقم ٩٩ لسنة ٩٩ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي، ونصت المادة الثانية منه (.....) وتحدد الوظائف الدائمة والمؤقتة التي يتعرض شاغلها لظروف ومخاطر الوظيفة في المجالات المشار إليها في الفقرة الأولى ومسمياتها من واقع جداول الوظائف المعتمدة لكل وحدة من ابوحداث. ويصدر بهذا التحديد وباعداد الوظائف اللازمة للتشغيل في كل وحدة قرار من السلة المختصة بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٥٠ لسنة ١٩٩٩، ١١٥١ لسنة ١٩٩٩ مؤكداً على ذلك.

وعليه فإن استحقاق بدل ظروف ومخاطر الوظيفة لطوائف المخاطبين من المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي ومياه الشرب وجامعى القمامة يكون في حدود اعداد العاملين الدائمين والمؤقتين الصادر بها قرار من السلة المختصة بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

تطبيق: عدم أحقية الشاغليين لوظيفة سبائك لعدم ورود هذه الوظيفة ضمن الوظائف المحددة بالقانون رقم ٩٩ لسنة ٩٩ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٥١ لسنة ١٩٩٩، وأن فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ٢٠٠٣/٣/٥ لم تتعرض لهذه التشريعات.

قانون رقم ٧٧ لسنة ٢٠٠٧

بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة

باسم الشعب
رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة ١٥٪ من الأجر الأساسى لكل منهم فى ٢٠/٦/٢٠٠٧، أو فى تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ بدون حد أدنى أو أقصى، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسى للعامل، ولا تخضع لأية ضرائب أو رسوم.

ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة.

(المادة الثانية)

يقصد بالعاملين بالدولة فى تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة، أو بوحدات الإدارة المحلية، أو بالهيئات العامة، أو بالمؤسسات العامة، أو بشركات القطاع العام، أو بشركات قطاع الأعمال العام، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو

لوائح خاصة، وذوو المناصب العامة والربط الثابت.
(المادة الثالثة)

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها فى هذا القانون وبين الزيادة التى تتقرر إعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠٠٧ فى المعاش المستحق للعامل عن نفسه، وذلك بمراعاة ما يأتى:

١ - إذا كانت سن العامل أقل من الستين إستحق العلاوة الخاصة، فإذا كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة فى المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما.

٢ - إذا كانت سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة فى المعاش، فإذا كانت الزيادة فى المعاش أقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التى يعمل بها.

(المادة الرابعة)

تضم العلاوة الخاصة المقررة بهذا القانون إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه اعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠١٢ ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه، ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقاً للأحكام المنظمة لها فى القوانين أو اللوائح، وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة.

ولا تخضع العلاوة المضمومة لأية ضرائب أو رسوم، وبمراعاة ألا يسرى هذا الإعفاء على ما يحصل عليه العامل من مكافآت أو مزايا أو غيرها تترتب على ضم العلاوة الخاصة إلى الأجور الأساسية. ويعامل بذات المعاملة المقررة بهذه المادة من يعين إعتباراً من أول يوليو ٢٠٠٧.

(المادة الخامسة)

لا تخضع للضرائب والرسوم العلاوة الخاصة التى تقرر للعاملين بالقطاع الخاص إعتباراً من أول يوليو ٢٠٠٧، وبما لا يجاوز ١٥٪ من الأجر الأساسى للعامل فى ٢٠/٦/٢٠٠٧.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من أول يوليو ٢٠٠٧. يصمم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

حسنى مبارك

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٠ جمادى الأولى سنة ١٤٢٨ هـ
الموافق ٦ يونية سنة ٢٠٠٧ م

صورة مرسلة إلى السيد رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة
أمين عام مجلس الوزراء

(دكتور/ سامى سعد زغلول)

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٧

بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات
رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ والقوانين المعدلة له: وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات والقرارات المعدلة له:

يُعمل بأحكام اللائحة التنفيذية لقانون إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد المرفقة، ويلغى كل ما يخالف ما ورد بها من أحكام.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره صدر برئاسة الجمهورية في ٥ المحرم سنة ١٤٢٨ هـ. (الموافق ٢٤ يناير سنة ٢٠٠٧ م)

حسنى مبارك

اللائحة التنفيذية

للقانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦

بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

مادة ١- يجب أن تتضمن المعايير القياسية المنصوص عليها في القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه، معايير الجودة والاعتماد للمؤسسة التعليمية، ومعايير الجودة والاعتماد للبرامج التعليمية، وتضع المعايير القياسية لجان متخصصة، تشكل بقرار من مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، من عدد فردى من الأعضاء، لا يقل عن سبعة أعضاء ولا يزيد على خمسة عضواً من بين المتخصصين وذوى الخبرة فى دراسة وضع هذه المعايير، ويجب أن تضم اللجنة ممثلين للجهة أو الوزارة المعنية وأصحاب المصلحة والمستفيدين من الخدمة التعليمية، ويعتبر من أصحاب المصلحة والمستفيدين النقابات والاتحادات المهنية، والطلبة والخريجين، وأولياء الأمور، ومؤسسات الإنتاج والخدمات المعنية.

ويحدد قرار تشكيل اللجنة نظام العمل بها ومكافأة أعضائها، وللجنة الاستعانة بمن تراه من الخبراء والمتخصصين فى أداء عملها، ولها أن تشكل لجان فرعية من بين أعضائها أو الغير للقيام بأعمال محددة.

مادة ٢- يكون اعتماد المعايير القياسية التى تضعها اللجان المتخصصة المنصوص عليها فى المادة (١) من هذه اللائحة من مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

مادة ٣- تتم مراجعة المعايير القياسية كل خمس سنوات على الأكثر، أو إذا دعت الضرورة إلى ذلك، أو بناء على طلب الجهات أو الوزارات المعنية أو المستفيدين، ويجرى ذلك من خلال اللجان المتخصصة المنصوص عليها فى المادة (١) من هذه اللائحة.

مادة ٤- على المؤسسة التعليمية أن تحدد لنفسها مستوى معين من المعايير المؤسسة والأكاديمية بما يتفق ورسالتها المعلنة، وتتولى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد هذه المعايير، شريطة ألا يقل مستوى هذه المعايير عن المعايير القياسية المنصوص عليها فى المادة (١) من هذه اللائحة.

مادة ٥- يشترط فى المؤسسة التعليمية التى ترغب فى الحصول على شهادة الاعتماد أن تكون قد منحت شهادة دراسية فى أحد برامجها التعليمية مرة واحدة على الأقل أو أتمت دورة دراسية متكاملة، وأن يكون لديها من واقع السجلات المنتظمة خطة استراتيجية، ونظم مراجعة داخلية، ونظم وتقارير تقويم ذاتى سنوية، وخطط لتحسين الأداء بها.

مادة ٦- تتبع الإجراءات والقواعد التالية لحصول المؤسسة التعليمية الخاضعة لأحكام القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه على شهادة الاعتماد:

(أ) أن تتقدم المؤسسة التعليمية إلى الهيئة القومية لضمان جودة

وعلى موافقة المجلس الأعلى للجامعات عرضه وزير التعليم العالى والدولة للبحث العلمى:
وعلى موافقة مجلس الوزراء:

قرار:

(المادة الأولى)

يضاف إلى البند تاسعا (جامعة قناة السويس) - (فرع بورسعيد) من المادة (١) باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات البند التالى:
تاسعا - جامعة قناة السويس:
فرع بورسعيد.

٧- المعهد العالى للإدارة والحاسب الآلى.

(المادة الثانية)

يضاف إلى اللائحة التنفيذية المشار إليها مواد جديدة نصوصها التالية:

المعهد العالى للإدارة والحاسب الآلى ببورسعيد جاعة قناة السويس.
مادة (٢٤٨) (مكرر ٩٩):

يمنح مجلس جامعة قناة السويس بناء على طلب مجلس المعهد العالى للإدارة والحاسب الآلى ببورسعيد درجة البكالوريوس فى إدارة الأعمال شعبة نظم المعلومات الإدارية.

مادة (٢٤٨) (مكرر ١٠٠):

مدة الدراسة لنيل البكالوريوس فى إدارة الأعمال شعبة نظم المعلومات الإدارية أربع سنوات.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره. صدر برئاسة الجمهورية فى ٨ صفر سنة ٢٠٠٧ م. (الموافق ٢٦ فبراير سنة ٢٠٠٧ م).

حسنى مبارك

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧

بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦

بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

رئيس الجمهورية:

بعد الإطلاع على الدستور:

وعلى القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها: وعلى قانون تنظيم الكليات والمعاهد العليا التابعة لوزارة التعليم العالى الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣.

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣:

وعلى القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ فى شأن تنظيم المعاهد العليا الخاصة:

وعلى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٣:

وعلى قانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة:

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

وعلى القانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١:

وعلى قانون رقم ١٠١ لسنة ٢٩٩٢ بشأن إنشاء الجامعات الخاصة:

وعلى قانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.

وبعد موافقة مجلس الوزراء بجلسته المعقودة فى ٣٠/١١/٢٠٠٦.

قرار (المادة الأولى)

التعليم والاعتماد والاعتماد أو فرعها المختص بطلب تعلن فيه عن رغبتها في الاعتماد واستعدادها لذلك، ويجب أن يرفق بهذا الطلب ما يفيد توافر الشرمين المنصوص عليهما في المادة.

(هـ) من هذه الأنحة في المؤسسة، وما يفيد موافقة الجهة التابعة لها المؤسسة التعليمية مباشرة على هذا الطلب.

(ب) إذا تبين للهيئة استيفاء طلب المؤسسة التعليمية للشرطين والموافقة المنصوص عليهما في البند (أ)، يحظر المؤسسة كتابة خلال المدة التي يحددها مجلس الإدارة، بما لا يجاوز ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الطلب أو استيفائه، أيهما لاحق، وذلك للسير في استكمال باقي الإجراءات خلال المدة الزمنية التي تحددها الهيئة.

(ج) تؤدي المؤسسة التعليمية، بعد إخطارها رسوم الاعتماد التي يحددها مجلس إدارة الهيئة وعلى الهيئة أن تقدم للمؤسسة النماذج والبيانات اللازمة استيفائها للسير في عملية التقويم والاعتماد، والدليل الذي يساعد المؤسسة على ملء هذه النماذج وإعداد البيانات المطلوبة، وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ أداء الرسوم.

(د) على المؤسسة التعليمية بالتنسيق مع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، أن تتقدم بالبيانات والدراسات التي تثبت استيفائها للمعايير المقررة للاعتماد، وبصفة خاصة ما يأتيك

١- رؤية ورؤية المؤسسة.

٢- دراسة التقويم الذاتي التي قامت بها المؤسسة.

٣- خطة تحسين المؤسسة، ونتائج تنفيذها.

٤- نظم التقويم وضبط الجودة بالمؤسسة.

٥- أية بيانات أو دراسات أو مستندات أخرى تطلبها الهيئة.

(هـ) تعلن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عما إذا كانت ستتولى التقويم والاعتماد بنفسها، أم أن التقويم سيتم بمعرفة أحد الأفراد أو منظمات المجتمع المدني أو غيرها من بين المرخص لهم بممارسة أعمال التقويم، وفي الحالة الأخيرة تحدد الهيئة القائم بعملية التقويم.

(و) على القائم بعملية تقويم المؤسسة التعليمية، سواء أكانت الهيئة أو أحد المرخص لهم بذلك، إخطار المؤسسة التعليمية بالإجراءات التي سيتم اتباعها لإتمام عملية التقويم، ومواعيد الزيارات التي سيقوم فيها المختصون لديه لزيادة المؤسسة.

(ز) إذا تمت عملية التقويم بمعرفة أحد المرخص لهم بممارسة أعمال التقويم فإن على المختصين لديه إعداد تقرير بنتائج عملية التقويم التي تم إنجازها، طبقا لما تحدده هذه اللائحة وتسليمه لجهة خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإنتهاء من أعمال التقويم.

(ح) تخطر الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد المؤسسة التعليمية محل التقويم بنتائج عملية التقويم خلال ستين يوما من انتهائها وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول، وفقا لما يأتي:

١- إذا تبين من عملية التقويم استيفاء المؤسسة للمعايير المقررة تمنح المؤسسة التعليمية شهادة الاعتماد، وعلى الهيئة الإعلان عن هذا القرار بالطرق التي تحددها، وإخطار الوزارات والجهات المعنية بنسخة منه، مع إتاحة الإطلاع عليه للكافة

٢- إذا لم تستوف المؤسسة التعليمية كل معايير الجودة تحدد المدة التي تراها لازمة لاستيفاء جوانب القصور بما لا يجاوز المدة المنصوص عليها في القانون، على أن تحدد الهيئة بوضوح الجوانب التي لم تستوف من المعايير، وكيفية التحسين للوصول إلى مستوى الجودة المطلوب.

٣- إذا لم تحصل المؤسسة على شهادة الاعتماد لعدم قدرتها على استيفاء المعايير المقررة وذلك من واقع تقارير لجان التقويم، ويحال أمر المؤسسة إلى الوزير المختص لإعمال شأنه على أن يتضمن قرار الإحالة ما يلي

- درجة العجز في استيفاء المعايير (عجز متوسط / شديد).

- المعايير التي لم تطبقها المؤسسة.

- ما يجب على المؤسسة القيام به حتى يتسنى لها الحصول على شهادة الاعتماد.

(ط) لا يجوز للمؤسسة التعليمية التي لم تستوف معايير الاعتماد طبقا للبند ح/٢ أن تتقدم للحصول على الشهادة مرة أخرى إلا بعد موافقة الجهة التابعة لها مباشرة، وعلى هذه الجهة تقديم العون للمؤسسة للحصول على شهادة الاعتماد بعد استيفاء ما يلزم.

- يصدر مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد دليل عمل بالإجراءات التنفيذية للتقويم والاعتماد.

مادة ٧ - تسري صلاحية شهادة الاعتماد التي تمنحها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للمؤسسة التعليمية لمدة خمس سنوات، ويتم تجديدها بذات الإجراءات والقواعد المنصوص عليها في المادة (٦) من هذه اللائحة، بناء على طلب يقدم للهيئة خلال الشهر الأول من السنة الأخيرة من مدة سريان شهادة الاعتماد، ويجب أن يرفق بهذا الطلب آخر تقرير للجان الاعتماد عن المؤسسة.

مادة ٨ - تستمر المؤسسة التعليمية الصادر لها شهادة اعتماد خاضعة طوال فترة صلاحية الشهادة للمتابعة والمراجعة الدورية من خلال التقارير الذاتية السنوية التي تقدمها المؤسسة وما تقوم به الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد أو من ترخص له من زيارات في هذا الشأن، للتأكد من استمرار استيفاء نشاط ونظام العمل بالمؤسسة وبرامجها التعليمية لمعايير التقويم والاعتماد السابق استيفائها، وتتم أعمال المتابعة والمراجعة طبقا للنظام التي تقرره الهيئة.

وللوزارة أو الجهة المعنية أو المستفيدين أن يطلبوا إلى الهيئة إعادة النظر في صلاحية شهادة الاعتماد في حالة مخالفة المؤسسة التعليمية للمعايير المقررة.

مادة ٩ - إذا تبين من أعمال المتابعة أو المراجعة أو الفحص للمؤسسة التعليمية الصادر لها شهادة اعتماد فقدت المؤسسة أحد الشروط المقررة للاعتماد أو ارتكاب المؤسسة أية مخالفات أو إجراءات أية تعديلات في نشاطها أو نظام العمل أو البرامج التعليمية التي تقدمها، بما يجعلها غير مستوفية لمعايير التقويم والاعتماد المقررة، كان لمجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، بقرار مسبب منه وقف شهادة الاعتماد للمدة التي يحددها أو إلغاء الشهادة، بحسب جسامه المخالفة.

ويجب على مجلس إدارة الهيئة إلغاء شهادة الاعتماد في حالة تغيير المؤسسة التعليمية لغرضها تغييرا جوهريا، أو إذا ثبت أن البيانات أو المستندات التي قدمتها المؤسسة للحصول على شهادة الاعتماد غير صحيحة، أو أن المؤسسة حصلت على شهادة الاعتماد بطريق الغش أو التدليس.

مادة ١٠ - على الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد إخطار المؤسسة التعليمية بكتاب موصى عليه بعلم الوصول بقرار إيقاف شهادة الاعتماد أو إلغائها، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدور هذا القرار، ويجب أن يتضمن هذا الإخطار أسباب القرار، كما يجب على الهيئة الإعلان عن هذا القرار بذات طريقة الإعلان عن قرار إصدار شهادة اعتماد المؤسسة.

مادة ١١ - على مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد إلغاء قرار إيقاف شهادة الاعتماد إذا ثبت له قيام المؤسسة التعليمية بإزالة الأسباب التي قام عليها هذا القرار.

ويكون إصدار شهادة اعتماد المؤسسة التعليمية التي سبق إلغاء شهادة الاعتماد الصادر لها بعد اتباع الإجراءات والقواعد المنصوص عليها في المادة (٦) من هذه اللائحة.

مادة ١٢ - للمؤسسة التعليمية أن تتظلم إلى رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من قرار رفض منحها شهادة الاعتماد أو رفض تجديدها أو قرار وقف الشهادة الصادرة للمؤسسة أو إلغائها، شريطة سداد رسوم التظلم التي يحددها مجلس إدارة الهيئة

ويجب تقديم هذا التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار المؤسسة بالقرار.

مادة ١٢- يتولى نظر التظلمات المنصوص عليها في المادة (١٢) من هذه اللائحة لجنة يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، برئاسة أحد نواب رئيس الهيئة، وعضوية ثلاثة يختارهم مجلس إدارة الهيئة ممن لم يسبق لهم المشاركة في أعمال تقويم المؤسسة التعليمية المنظمة وعضو مجلس الدولة بدرجة مستشار على الأقل.

وتكون مدة عضوية هذه اللجنة أربع سنوات ، قابلة للتجديد.

مادة ١٤- يجب أن تجتمع لجنة التظلمات بكامل تشكيلها، وتصدر توصيتها في التظلم بأغلبية آراء أعضائها ، وذلك خلال تسعين يوماً على الأكثر من تاريخ إحالة الأوراق إليها، وعلى اللجنة رفع تقريرها في شأن التظلم للعرض على مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ويكون قرار المجلس في التظلم نهائياً، ويجب أن يكون مسبباً ويتعين إخطار المؤسسة بالقرار خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدوره بكتاب موصى عليه بعلم الوصول، ويجب في حالة قبول تظلم المؤسسة التعليمية رد رسوم التظلم إليها.

مادة ١٥- يحظر على كل من ارتبط بالمؤسسة التعليمية بعلاقة عمل أو وكالة أو استشارة أو مشاركة في رأس مال المؤسسة أو بصفة قرابة حتى الدرجة الثالثة مع الإدارة العليا للمؤسسة أو المالكين لها أن يتولى أى من أعمال التقويم والاعتماد الخاصة بها، ويسرى هذا الحظر على أعضاء مجلس الأمناء أو مجلس إدارة المؤسسة أو المديرين والمعلمين وأعضاء هيئة التدريس، وكذلك كل من كان طرفاً في منازعة أو خصومة مع المؤسسة.

مادة ١٦- يلتزم الفريق المكلف بمباشرة أعمال التقويم بالإفصاح عن كل الوقائع والظروف التي يكون من طبيعتها التأثير على حيده واستقلاله، أو التي تخلق شكوكاً لها ما يبرها في حيده.

مادة ١٧- يجب أن يقتصر تداول أية بيانات أو معلومات تتعلق بالمؤسسة التعليمية تكون لازمة لعملية التقويم على المعنيين بعملية التقويم والاعتماد دون غيرهم، كما يجب أن يجري هذا التداول وأن يتم حفظ هذه البيانات والمعلومات بالطريقة التي تكفل المحافظة على سريتها، والحيلولة دون وصولها إلى غير ذوي الشأن، وذلك طبقاً للنظام الذي يضعه مجلس إدارة الهيئة.

مادة ١٨- يحظر على المختصين بالهيئة أو المرخص لهم مباشرة أعمال التقويم إطلاع غير المعنيين بعملية تقويم المؤسسات التعليمية على البيانات والمعلومات السرية المتعلقة بهذه المؤسسات إلا بموجب تصريح كتابي من الممثل القانوني للمؤسسة.

مادة ١٩- يجوز للمؤسسات التعليمية العامة في مصر التي لا تخضع لأحكام القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه وللمؤسسات التعليمية العربية والاجنبية غير العاملة في مصر أن تطلب إلى الهيئة القيام بأعمال التقويم والاعتماد لها، وتسرى في هذه الحالة جميع الإجراءات والقواعد الواردة بهذه اللائحة بما لا يتعارض مع طبيعة هذه المؤسسات واعتبارها غير خاضعة لاية جهة إشرافية في مصر.

مادة ٢٠- يكون الترخيص للأفراد ومنظمات المجتمع المدني وغيرها، بما في ذلك الجامعات (الكليات المتخصصة) والجمعيات الأهلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بممارسة أعمال التقويم والقيام بزيارات المراجعة للمؤسسات التعليمية وذلك ممن توافر فيهم الشروط والمواصفات التي يصدر بها قرار من مجلس إدارة الهيئة.

مادة ٢١- على الراغبين من الأفراد ومنظمات المجتمع المدني وغيرها الراغبين في مزاولة أعمال تقويم المؤسسات التعليمية التقدم بطلب للهيئة يفيد ذلك يرفق به المستندات والأوراق التي تفيد توافر الشروط والمواصفات التي يصدر بها قرار من مجلس إدارة الهيئة، وعلى الهيئة

دراسة هذا الطلب وعرض الأمر على مجلس الإدارة.

وفي حالة رفض طلب الترخيص، يجب أن يكون قرار الرفض مسبباً ويخطر به طالب الترخيص بكتاب موصى عليه بعلم الوصول، ولصاحب الشأن التظلم من قرار الرفض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار ، ويتم الفصل في هذا التظلم بمعرفة مجلس الإدارة.

مادة ٢٢- يجب قيد أفراد ومنظمات المجتمع المدني وغيرها المرخص لهم بتقويم المؤسسات التعليمية في سجل خاص يعد لذلك بالهيئة.

مادة ٢٣- يلغى قيد الأفراد أو منظمات المجتمع المدني أو غيرها من المرخص لهم مزاولة أعمال التقويم في حالة فقده أحد الشروط المقررة للترخيص.

مادة ٢٤- يسرى الترخيص بمزاولة أعمال التقويم لمدة خمس سنوات ، يجوز تجديده بناء على طلب يقدم من صاحب الشأن قبل انتهاء مدة الترخيص بشهر على الأقل.

مادة ٢٥- تتولى كل إدارة من الإدارات المنصوص عليها في المادة (١٩) من القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه مباشرة الاختصاصات المبينة قرين كل منها:

(أ) إدارة التطوير والمتابعة:

وتختص بالآتي:

١- اقتراح السياسات والاستراتيجيات الخاصة بضمان جودة التعليم واقتراح الخطة السنوية والخطط التنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية للهيئة.

٢- إعداد خطط متابعة وتقويم الهيئة للفروع التابعة لها بالمحافظات مع وضع أسس وقواعد وإجراءات المتابعة الدورية للاعتماد والمراجعة والتطوير المستمر لها في ضوء المتغيرات.

٣- إعداد التقارير حول نتائج عمليات المتابعة وتقييم المؤسسات التعليمية وتقديمها إلى نائب رئيس مجلس إدارة الهيئة المختص.

٤- تنظيم مؤتمرات محلية لشرح الدروس المستفادة من عمليات التقييم والمتابعة يحضرها المعنيون بالمؤسسات التعليمية بهدف تحسين وتطوير الأداء للارتقاء بالجودة.

٥- تقييم أداء عمل الهيئة ويشمل ذلك تقييم عمل الإدارات المختلفة والعاملين.

٦- إجراء الدراسات والأبحاث لتطوير أداء الهيئة.

(ب) إدارة المواصفات وتحديد معايير الجودة:

وتختص بالآتي:

١- تحديد معايير الجودة للمؤسسات التعليمية بما لا يقل عن المعايير القياسية وعرضها على مجلس الإدارة.

٢- تحديد مقاييس لمؤشرات الجودة والاعتماد المؤسسي.

٣- مراجعة وتطوير مقاييس الجودة طبقاً للبيئات التعليمية المختلفة.

(ج) إدارة الاعتماد:

وتختص بالآتي:

١- تلقي طلبات الاعتماد ومراجعة كافة المستندات اللازمة واستيفائها.

٢- تحديد قواعد اختيار أفراد ومنظمات المجتمع المدني وغيرها للمشاركة في عملية التقويم.

٣- ترشيح أفراد ومنظمات المجتمع المدني وغيرهم تمهيداً للترخيص لهم للقيام بأعمال التقويم للمؤسسات التعليمية وإسكاف السجل الخاص بقيدهم.

٤- تقديم إرشادات وخطوات محددة للقائمين على عملية التقويم، وتقديم المشورة الفنية والإدارية والمعاونة للمؤسسات التعليمية الراغبة في الحصول على شهادة الاعتماد، والعمل على نشر ثقافة الجودة بمشاركة كافة مؤسسات المجتمع المدني.

٥- اقتراح آليات تقويم المؤسسات التعليمية في سياق معايير الجودة

قرار (المادة الأولى)

تضاف فقرة أخيرة للمادة الأولى من قرار وزير المالية رقم ٢٢٥ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه، نصها الآتي:

«ويجوز لصاحب المعاش أو المستحقين عنه بحسب الأحوال طلب تجنيب جزء من القيمة الرأسمالية للمعاش يكفى للحصول على الحد الأقصى لمجموع المعاش المستحق عن الأجرين الأساسى والمتغير وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى، ويؤول هذا الجزء فقط لصندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بقطاع الأعمال والخاص وفقا للمادة الثانية على أن يتم زيادة المعاش وفقا للقواعد المعمول بها فى لائحة النظام البديل وذلك عن جزء المعاش المستحق فقط، ويصرف باقى المبلغ نقدا لأصحاب الشأن فى حالة تقديم طلب بذلك إلى المنشأة الدامجة محسوبا وفقا لما تقدم، ويسرى ذلك على أصحاب المعاشات والمستحقين عنهم الذين سبق تحويل القيمة الرأسمالية لمعاشاتهم إلى صندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بقطاع الأعمال العام والخاص».

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ صدوره. صدر فى ٢٠٠٦/١٢/٧.

وزير المالية د. يوسف بطرس غالى

خامساً: أحكام المحكمة

الدستورية العليا

باسم الشعب

المحكمة الدستورية العليا

بالجلسة العلنية المنعقدة يوم الأحد ١٤ يناير سنة ٢٠٠٧م، الموافق ٢٥ من ذى الحجة سنة ١٤٢٧ هـ .

برئاسة السيد المستشار/ ماهر عبدالواحد رئيس المحكمة وعضوية السادة المستشارين: ماهر البحيرى ومحمد على سيف الدين وعدلى محمود منصور ومحمد عبدالقادر عبدالله وعلى عوض محمد صالح وأنور رشاد العاصى.

وحضور السيد المستشار/ نجيب جمال الدين علما رئيس هيئة المفوضين وحضور السيد/ ناصر إمام محمد حسن أمين السر.

أصدرت الحكم الآتى

فى القضية المقيدة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم ١٧٥ لسنة ٢٦ قضائية «دستورية» الحالة من المحكمة الإدارية بالإسكندرية «الدائرة الأولى» بحكمها الصادر فى الدعوى رقم ٢٣٥٤ لسنة ٤٩ قضائية بجلسة ٢٠٠٤/٥/٩

المقامة من

السيد/ عمر عبدالهادى هلال.

ضد

السيد رئيس مجلس الهيئة العامة للصرف الصحى بالإسكندرية.

الإجراءات

بتاريخ الثانى والعشرين من أغسطس سنة ٢٠٠٤ ورد إلى قلم كتاب المحكمة ملف الدعوى رقم ٢٣٥٤ لسنة ٤٩ قضائية بعد أن قضت المحكمة الإدارية بالإسكندرية «الدائرة الأولى» بتاريخ ٢٠٠٤/٥/٩

لجميع جوانب المنظومة وهى الإدارة، التحصيل الدراسى (نتائج الامتحانات)، الفعالية الكلية للمؤسسة فى تحقيق المهام المنوطة بها وعلاقتها بالمستويات التابعة لها ومؤسسات المجتمع المدنى والخدمات والأنشطة الطلابية، والموارد، العامل، المستحدثات التكنولوجية، التجهيزات والادوات، العلاقات الاجتماعية، المناخ المؤسسى الحافز للإنجاز العلمى.

٦ - إعداد شهادات الاعتماد ومشروعات قرارات تجديدها أو إلغائها وفقاً لما يقرره مجلس إدارة الهيئة وعرضها على رئيس مجلس الإدارة لإصدارها.

(د) إدارة المعلومات:

وتختص بالآتى:

١ - إعداد قاعدة بيانات ومعلومات عن كافة المؤسسات التعليمية بالتنسيق مع أجهزة الدولة المعنية.

٢ - تحليل البيانات والمعلومات ومعالجتها إحصائياً وعرضها على قطاع الاعتماد بالهيئة للمعاونة فى اتخاذ القرارات الخاصة بعملية التقييم وإصدار شهادات الاعتماد.

٣ - نشر التقارير عبر الموقع الإلكتروني للهيئة بحيث يمكن لكافة المؤسسات التعليمية الاستفادة منها.

٤ - نشر كل ما يستجد عالمياً فى مجال تحديث معايير ومؤشرات الجودة.

(هـ) إدارة الشؤون المالية والإدارية:

وتختص بالآتى:

١ - حصر الاحتياجات الإدارية والمالية للهيئة واتخاذ إجراءات تدبيرها.

٢ - إعداد الموازنات التقديرية السنوية للهيئة والحساب الختامى لها.

أهم القوانين

قرارات وزارة المالية

قرار رقم ٦٨٤ لسنة ٢٠٠٦

بإضافة فقرة أخيرة للمادة الأولى

من قرار وزير المالية رقم ٢٣٥ لسنة ٢٠٠٦

وزير المالية..

بعد الاطلاع على قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، وعلى القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٠ بشأن أنظمة التأمين الاجتماعى الخاص البديلة، وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٢ لسنة ٢٠٠٥ بتحديد الوزير المختص بتنفيذ قانون التأمين الاجتماعى.

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥١٠ لسنة ١٩٨٢ بشأن القواعد التى تتبع فى حالات الانتقال بين أنظمة التأمين الاجتماعى الخاص البديلة ونظام التأمين الاجتماعى العام المعدل بالقرار رقم ٢٠٠٨ لسنة ٢٠٠٥.

وعلى قرار وزير التأمينات رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٥ بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٠..

وعلى قرار وزير المالية رقم ٢٣٥ لسنة ٢٠٠٦ بقواعد حساب القيمة الرأسمالية للمعاشات القائمة بصناديق التأمين الاجتماعى الخاص البديلة والمحولة لصندوق التأمين الاجتماعى العام للعاملين بقطاع الأعمال العام والخاص فى حالة اندماج منشأة لها نظام تأمين اجتماعى خاص بديل فى منشأة خاضعة لنظام التأمين الاجتماعى العام.. وعلى مذكرة لجنة الشؤون القانونية المعروضة علينا بتاريخ ٢٠٠٦/١٢/٦.

بوقف الدعوى وإحالة الأوراق إلى المحكمة الدستورية العليا للفصل في دستورية نص الفقرة الخامسة من المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

وقدمت هيئة قضايا الدولة مذكرة طلبت فيها الحكم أصلياً: بعدم قبول الدعوى، واحتياطياً: برفضها.

وبعد تحضير الدعوى، أودعت هيئة المفوضين تقريراً برأيها. ونظرت الدعوى على النحو المبين بمحضر الجلسة، وقررت المحكمة إصدار الحكم فيها بجلسة اليوم.

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق، والمداولة،

حيث إن الوقائع - على ما بين من حكم الإحالة وسائر الأوراق - تتحصل في أن المدعى كان قد أقام ضد الهيئة المدعى عليها الدعوى رقم ٢٢٥٤ لسنة ٤٩ قضائية أمام المحكمة الإدارية بالإسكندرية «الدائرة الأولى» طالباً الحكم بإلزام الهيئة المدعى عليها بتسوية حالته على أساس احتفاظه بالأجر الذي كان يتقاضاه إبان عمله بالمكافأة الشاملة، قولاً منه أنه عُيِّن بها بعقد مؤقت بمكافأة شاملة مقدارها سبعون جنيهاً اعتباراً من ١٥/٧/١٩٩٢. ثم صدر قرار الهيئة رقم ٦٧٩ بتاريخ ٢٥/١٠/١٩٩٢ بتعيينه بوظيفة مساعد ميكانيكي من الدرجة السادسة مانحة إياه أول مربوط هذه الدرجة دون أن تحتفظ له بقيمة المكافأة الشاملة التي كان يتقاضاها بها بالمخالفة لنص المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة مما حدا به إلى إقامة دعواه بغية القضاء له بطلباته سالفة البيان. وإذ تراءى لمحكمة الموضوع أن نص الفقرة الخامسة من المادة (٢٥) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما قضى به من احتفاظ العامل الذي يعين على وظيفة دائمة بأجره الذي كان يتقاضاه إبان تعيينه بمكافأة شاملة، يتضمن تمييزاً غير مبرر بينه وبين زميله المعين ابتداء على درجة دائمة والذي يستحق بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجور رقم (١) المرافق للقانون المشار إليه، بالرغم من تماثل المركز القانوني لكل منهما مما يقيم شبهة مخالفة نص المادة (٤٠) من الدستور، فقد قضت تلك المحكمة بوقف الدعوى وإحالة الأوراق إلى هذه المحكمة للفصل في دستورية ذلك النص. وحيث إن هيئة قضايا الدولة دفعت بعدم قبول الدعوى المائلة تأسيساً على أن النص الطعن لم يمس المدعى بضرر، ولم يخل بأحد الحقوق التي كفلها الدستور له، ومن ثم فلا مصلحة له ترجى من الفصل في دستوريته.

وحيث إن هذا الدفع مردود، ذلك أن المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة أن مناط المصلحة في الدعوى الدستورية - وهي شرط لقبولها - أن يكون ثمة ارتباط بينها وبين المصلحة القائمة في الدعوى الموضوعية، وذلك بأن يكون الفصل في المسألة الدستورية لازماً للفصل في الطلبات المرتبطة بها والمطروحة على محكمة الموضوع، وأن الدعوى الدستورية وإن كانت تستقل بموضوعها عن الدعوى الموضوعية، باعتبار أن أولاهما تتوخى الفصل في التعارض المدعى به بين نص تشريعي وقاعدة في الدستور، في حين تطرح ثانيتهما - في صورهما الأغلب وقوعاً - الحقوق المدعى بها في نزاع موضوعي يدور حولها إثباتاً أو نفيًا، إلا أن هاتين الدعويتين لا تنفكان عن بعضهما من زاويتين: أولاهما: أن المصلحة في الدعوى الدستورية مناطها ارتباطها بالمصلحة في الدعوى الموضوعية، وذلك بأن يكون الحكم في المسألة الدستورية مؤثراً في الطلب الموضوعي المرتبط بها، وثانيهما: أن يصبح الفصل في الدعوى الموضوعية متوقفاً على الفصل في الدعوى الدستورية، متى كان ذلك، وكانت رضى النزاع الموضوعي تدور حول طلب المدعى إعمال حكم المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والذي يقضى باحتفاظه بالمكافأة الشاملة التي كان يتقاضاها إبان عمله بالهيئة قبل تعيينه في وظيفة دائمة بها، وقد تراءى لمحكمة الموضوع أن النص المطلوب إنزال حكمه على النزاع المعروض عليها يشوبه من وجهة أولية عوار دستوري مما يقتضى عرض أمره على المحكمة الدستورية العليا، ومن ثم فإن حسم المسألة الدستورية المثارة يكون لازماً للفصل في الطلب الموضوعي المرتبط بها، مما يتوافر معه شرط المصلحة في الدعوى المائلة، محدداً

نطاقها بما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من احتفاظ العاملين المعينين بمكافأة شاملة بأجرهم السابق عند تعيينهم في وظائف دائمة.

وحيث إن المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن «يستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجور رقم (١) المرافق لهذا القانون.

ويستحق العامل أجره اعتباراً من تاريخ تسلمه العمل، ما لم يكن مستبقاً بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه.

واستثناء من ذلك إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته وفي درجة أخرى احتفظ له بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط ألا يجاوز نهايته وأن تكون مدة خدمته متصلة.

ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والمعاملين بنظم خاصة الذين بعد تعيينهم في الوحدات التي تسرى عليها أحكام هذا القانون.

كما يسرى هذا الحكم على العاملين بمكافأة شاملة عند تعيينهم في وظائف دائمة.

ومفاد النص المتقدم، أن الأصل هو استحقاق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة المعين عليها طبقاً لجدول الأجور الملحق بالقانون. واستثناء من هذا الأصل، احتفظ لمن كان معيناً بمكافأة شاملة ثم عين في وظيفة دائمة بأجر يساوي المكافأة التي كان يتقاضاها عند تعيينه في هذه الوظيفة وذلك بشرط اتصال المدة بين الخدمة السابقة واللاحقة ويقيّد مؤداه عدم تجاوز أجر العامل نتيجة هذا الاحتفاظ نهاية ربط الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها.

وحيث إن الأصل في سلطة المشرع في مجال تنظيم الحقوق، أنها سلطة تقديرية ما لم يقيد الدستور ممارستها بضوابط تحد من إطلاقها وتعتبر تخوماً لها لا يجوز اقتحامها أو تخطيها، وكان الدستور إذ يعهد إلى السلطة التشريعية بتنظيم موضوع معين فإن ما تقره القواعد القانونية في هذا النطاق لا يجوز أن ينال من الصقوك التي كفل الدستور أصلها سواء بنقضها أو انتقاصها من أطرافها.

وحيث إن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن العمل - وفي إطار الخصائص التي يقوم عليها باعتبار حقاً وواجباً وشرفاً وفقاً للمادة (١٣) من الدستور مكفول من الدولة سواء بتشريعاتها أو بغير ذلك من التدابير. وإعلاؤها لقدر العمل وارتقاؤها بقيمتها، يحملها على تقدير من يمتازون فيه، ليكون التمايز في أداء العاملين، مدخلاً للمفاضلة بينهم، وهو ما يعنى بالضرورة أن الشروط الموضوعية وحدها هي التي يعتد بها في تقدير العمل وتحديد المقابل المستحق عنه، والأوضاع التي ينبغي أن يمارس فيها، والحقوق التي يتصل بها، وأشكال حمايتها ووسائل اقتضاها. وأن ما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة (١٣) من الدستور من أن العمل لا يجوز أن يفرض جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، وبمقابل عادل، مؤداه أن الأصل في العمل أن يكون إرادياً قائماً على الاختيار الحر، فلا يفرض عنوة على أحد إلا أن يكون ذلك وفق القانون وبمقابل عادل، وهو ما يعنى أن عدالة الأجر لا تنفصل عن الأعمال التي يؤديها العامل سواء في نوعها أو كمها، فلا عمل بلا أجر، ولا يكون الأجر مقابلاً للعمل إلا بشرطين: أولهما: أن يكون متناسباً مع الأعمال التي أداها العامل، مقدراً بمراعاة أهميتها أو صعوبتها وتعقدها وزمن إنجازها، وغير ذلك من العناصر الواقعية التي يتحدد على ضوئها نطاقها ووزنها، ثانيهما: أن يكون ضابط التقدير موحداً. فلا تتعدد معايير هذا التقدير بما يباعد بينها وبين الأسس الموضوعية لتحديد الأجر. وهو ما يعنى بالضرورة ألا يكون مقدار الأجر محدداً بالتواء أو انحرافاً. فلا يمتاز بعض العمال عن بعض إلا بالنظر إلى طبيعة الأعمال التي يؤديونها وأهميتها، فإذا كان عملهم واحداً فإن الأجر المقرر لجميعهم ينبغي أن يكون متماثلاً بما مؤداه أن قاعدة التماثل في الأجر للأعمال ذاتها، تفرضها وتقتضيها موضوعية الشروط التي يتحدد الأجر في

وحيث إن مقتضى حكم المادة (٤٩) من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ هو عدم تطبيق النص المقتضى بعدم دستوريته على الوقائع اللاحقة لليوم القالى لنشر الحكم الصادر بذلك، وكذلك على الوقائع السابقة على هذا النشر إلا ما استقر من حقوق ومراكز صدرت بشأنها أحكام حازت قوة الأمر المقتضى أو إذا حدد الحكم الصادر بعدم الدستورية تاريخاً آخر لسريانه، لما كان ذلك وكان إعمال الأثر الرجعى للحكم بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، سيؤدى إلى زعزعة كثير من المراكز القانونية التى استقرت للعاملين الذين أقادوا من حكمه، ومن ثم فإن هذه المحكمة حفاظاً منها على ما استقر من هذه المراكز القانونية فإنها ترى إعمال الرخصة المخولة لها بنص الفقرة الثالثة من المادة (٤٩) من قانونها وتحديد لسريان هذا الحكم تاريخاً آخر هو اليوم القالى لنشره.

فلهذا الأسباب

حكمت المحكمة:

أولاً - بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما نصت عليه من «كما يسرى هذا الحكم على العاملين المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم فى وظائف دائمة».

ثانياً - بتحديد اليوم القالى لنشر هذا الحكم تاريخاً لإعمال أثره.

أمين السر رئيس المحكمة

الكتاب الدورى

كتاب دورى رقم ٦ لسنة ٢٠٠٧ فى شأن تحديد سن التقاعد للعاملين خريجي الأزهر ومن فى حكمهم

السيد

تحية طيبة وبعد

ورد النص بالمادة (١) من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ فى شأن تحديد سن التقاعد للعاملين خريجي الأزهر ومن فى حكمهم المعدل بالقانون رقمى لسنة ١٩٧٤، ٤٣ لسنة ١٩٧٧ على أنه (استثناء من أحكام القوانين التى تحدد سن الإحالة إلى المعاش تنتهى خدمة العاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الحكم المحلى والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها والهيئات القضائية والجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحوث وغيرها من الجهات من العلماء خريجي الأزهر وخريجي دار العلوم من حملة ثانوية الأزهر أو تجهيزية دار العلوم وخريجي كلية الآداب من حملة ثانوية الأزهر وحاملى العالمية المؤقتة أو العالمية على النظام القديم غير مسبقة بثانوية الأزهر ببلوغهم سن الخامسة والستين.

تنص المادة (٢) من ذات القانون على أن (يسرى حكم المادة السابقة على الطوائف المشار إليها منها إذا كانوا فى الخدمة وقت العمل بهذا القانون أو كانوا قد التحقوا بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون ١٠٣

نطاقها.

وحيث إنه يبين من الاطلاع على المذكورة الإيضاحية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أن أحكام هذا القانون تقوم على أسس موضوعية وذلك عن طريق الاعتماد أولاً «بالوظيفة» باعتبارها مجموعة من الواجبات والمسئوليات يلزم للقيام بها توافر اشتراطات معينة فى شغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها. وأن هذا الاعتماد الموضوعى لا يتعارض مع الجانب الآخر للوظيفة المتمثل فى «العامل» الذى يقوم بأعبائها وما يتطلبه هذا الجانب «البشرى» لا الشخصى من الاعتماد بالخبرة النظرية أو المكتسبة اللازمة للقيام بأعباء الوظيفة ومراعاة ذلك فى الأجر الذى يحصل عليه بوصفه مقابلًا موضوعيًا لا شخصيًا لما ينطو به من مسئوليات.

وحيث إن من المقرر أن النصوص القانونية التى ينظم بها المشرع موضوعاً محدداً لا يجوز أن تنفصل عن أهدافها، ذلك أن كل تنظيم تشريعى لا يصدر عن فراغ، ولا يعتبر مقصوداً لذاته، بل مرماه إنفاذ أغراض بعينها يتوخاها، وتعكس مشروعيته إطاراً للمصلحة العامة التى أقام المشرع عليها هذا التنظيم باعتباره أداة تحقيقها، وطريق الوصول إليها.

وحيث إنه متى كان ما تقدم، وكان النص الطعين قد قضى باحتفاظ العامل المعين بمكافأة شاملة بأجره عند تعيينه على وظيفة دائمة ولو كانت هذه المكافأة تزيد على بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجور رقم (١) المرافق لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والذى يمنح لزملائه الذين عينوا فى الوظيفة ذاتها، وذلك بالرغم من أن الوظيفة التى يشغلها كلاً من الفريقين واحدة ومن ثم يكون هذا النص قد أدخل بقاعدة التماثل فى الأجر للأعمال ذاتها والتى تقتضيها موضوعية الشروط التى يتحدد الأجر فى نطاقها، كما يتعارض مع حق العامل فى اقتضاء الأجر العادل لقاء عمله الذى يتكافأ مع عمل نظيره بالمخالفة بالنص المادة (١٣) من الدستور.

وحيث إن الدستور أولى مبدأ المساواة أهمية كبرى، إذ نصت المادة (٤٠) منه على أن «المواطنى لدى القانون سواء، وهم متساوون فى الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم فى ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة». ويعتبر هذا المبدأ ركيزة أساسية للحقوق والحريات على اختلافها وأساساً للمعدل والسلام الاجتماعى، وأن غاية صون الحقوق والحريات فى مواجهة صور التمييز التى تنال منها أو تقيد ممارستها، باعتباره وسيلة لتقرير الحماية المتكافئة بين المراكز القانونية المتماثلة. فإذا ما قام التماثل فى المراكز القانونية التى تنظم بعض فئات المواطنى وتساويهم بالتالى فى العناصر التى تكونها، استوجب ذلك وحدة القاعدة القانونية التى ينبغى تطبيقها فى حقهم، فإن خرج المشرع على ذلك سقط فى حماة المخالفة الدستورية.

وحيث إن النص الطعين مايز بين فئتين من العاملين الخاضعين لنظام قانونى واحد هو نظام العاملين المدنيين بالدولة، إذ قضى باحتفاظ من كان منهم معيناً بمكافأة شاملة بأجره السابق عند تعيينه على وظيفة دائمة، فى حين أن زملائهم الذين عينوا فى الجهة ذاتها فى ذات الوظيفة لا يستحقون إلا بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول رقم (١) المرافق للقانون المشار إليه، دون أن يستند هذا التمييز إلى أساس موضوعى يبرره، ومن ثم يضحى هذا التمييز تمييزاً تحكيمياً بالمخالفة لنص المادة (٤٠) من الدستور.

ولا ينال مما تقدم أن من كان معيناً بمكافأة شاملة اكتسب خبرة فى مجال الوظيفة التى كان يباشر أعمالها ما يلزم أن ينعكس على أجره، ذلك أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة عالج هذا الأمر بأن أجاز بنص المادة (٢٧) منه معدلاً بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٢ حساب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاعف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة علاوة بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها وبشرط ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من ذات الدرجة فى التسايرخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر.

لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر ثم توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة بعد تاريخ العمل بهذا القانون).

وقد عرض هذا الموضوع على هيئة الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٨/٤/٢٠٠٧ حيث استبان لها أن مناط تطبيق حكم القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ بالنسبة لتحديد سن الإحالة إلى المعاش بخمسة وستين عاما يتحدد في الآتي:

أولا: بالنسبة للموجودين بالخدمة في وقت العمل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ في ١٣/٥/١٩٧٣ - يشترط لبقائهم لسن الخامسة والستين سابقة الحصول على الثانوية الأزهرية.

ثانيا: بالنسبة لغير الموجودين في ١٣/٥/١٩٧٣:

يشترط لبقائهم حتى سن الخامسة والستين إلحاقهم بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ في ٦/٧/١٩٦١.

ثالثا: أن المعاهد الأزهرية بمستوياتها المختلفة العامة والخاصة لا تشمل قصور أو مكاتب تحفيظ القرآن الكريم باعتبارها مقصورة على مجرد تحفيظ القرآن الكريم للراغبين في ذلك ولا تمنح أى شهادة علمية.

رابعا: يدخل في مدلول المعاهد الأزهرية معاهد القراءات الأزهرية الذي اختص المشرع الأزهر الشريف بتنظيمها والإشراف عليها.

ولا يعتد في هذا الصدد إلا بالشهادات المعتمدة من الإدارة المختصة بالأزهر الشريف.

برجاء التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ماتقدم تنفيذا لفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المشار إليها.

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور صفوت النحاس

كتاب دورى رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧

بشأن

تحديد مفهوم الأجر للحاصل على إجازة مرضية بأجر كامل

تنص المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أن يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى بالخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبى المختص في الحدود الآتية:

١- ثلاثة أشهر بأجر كامل

٢-

وقد ثار التساؤل عن مدى استحقاق العامل الحاصل على إجازة مرضية بأجر كامل خلال الدورة المرضية في صرف الحافز الشهري المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ وعمما إذا كان يدخل هذا الحافز في مدلول الأجر الكامل من عدمه.

وقد انتهت إدارة فتوى الوزارات والمصالح العامة بمحافظة الإسكندرية المؤرخة ١٧/٩/٢٠٠٦ استنادا إلى فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة ١٢/٦/٩٢ إلى أن الأجر الكامل الذي نصت عليه المادة ٦٦ سالفة الذكر هو الأجر الأساسى والأجر المتغير بكافة عناصره التي أشارت إليها المادة (٥) من قانون التأمين الاجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ومن بينها الحوافز والبدلات والمكافآت ومقابل الجهود غير العادية وغيرها من عناصر الأجر المتغير وحيثما ورد في نصوص القانون (عبارة) الأجر الكامل وجب تفسيرها

وفق هذا المدلول دون غيره.

وعليه فإن العامل الحاصل على إجازة مرضية بأجر كامل خلال الدورة المرضية يستحق خلال مدة هذه الإجازة الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ٩٨ والجهود غير العادية وكافة عناصر الأجر المتغير وفقا لمدلول الأجر الكامل على النحو السابق توضيحه.

وعلى ضوء ما تقدم المرجو التنبيه على الجهات التابعة لسيادتكم بمراعاة ذلك .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور صفوت النحاس

كتاب دورى رقم ٨ لسنة ٢٠٠٧

بشأن

ضوابط منح الشهادات

الدالة على رصيد الأجازات

سبق أن أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى رقم ٨ لسنة ٢٠٠٠ بشأن تطبيق حكم المحكمة الدستورية العليا فى القضية رقم ٢ لسنة ٢١/قضائية دستورية والمعمول به اعتبارا من ١٩ مايو ٢٠٠٠ والقاضى بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

وجرى التطبيق على أنه إذا انتهت خدمة العاملة قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسى مضافا إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر.

وقد تلاحظ أن إدارات شئون العاملين بالجهات الإدارية تقوم بتحرير الشهادات المتضمنة رصيد الأجازات المتبقية وتسليمها إلى العامل للمطالبة بموجبها إلا أن بعض هذه الشهادات لا تمثل الحقيقة من واقع ملف خدمة العامل والوثائق الموجودة بالجهة الإدارية.

وانطلاقا من الحفاظ على حقوق العاملين بما لا يجاوز هذه الحقوق الثابتة والحفاظ فى ذات الوقت على المال العام ومصادقية الأوراق التى تنسب إلى الجهات الإدارية.

رجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بالالتزام بالآتى:

١ - الالتزام بكل دقة من جانب إدارات شئون العاملين والجهات التى تعتمد الشهادات الصادرة عنها وتحت المسؤولية التأديبية أن تكون الشهادة التى يحصل عليها العامل برصيد أجازاته المتبقية مطابقة للحقيقة وتجد أصولا لها فى ملف خدمة العامل.

٢ - أن عدم مطابقة الشهادة للواقع يوجب المسؤولية التأديبية فضلا عن المسؤولية المالية بحيث لو صدر حكم على أساس هذه الشهادة وتبين عدم صحتها فإن القدر الزائد عن الرصيد الحقيقى يتحملة الذى أصدر هذه الشهادة من ماله الخاص باعتبار أن ذلك خطأ شخصيا بالإضافة إلى مسؤوليته التأديبية.

نرجو التنبيه على كافة الوحدات التابعة لسيادتكم وعلى الأخص إدارات شئون العاملين والجهات التى تصدق على الشهادات الصادرة عنها بما تقدم.

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور صفوت النحاس

رتب حياتك وشوف احتياجاتك

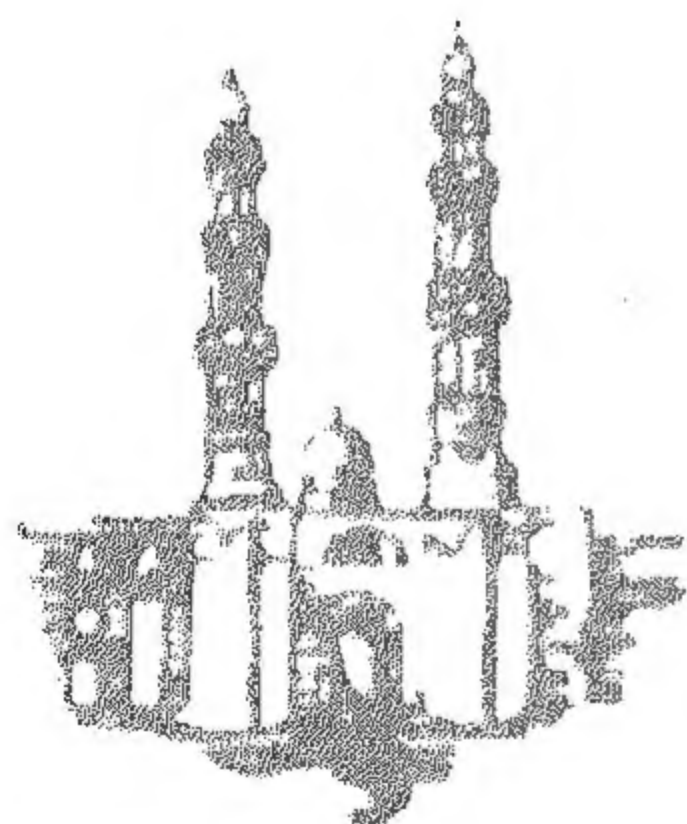
قروض العاملين بالجهات الحكومية وشركات القطاع العام

وقطاع الأعمال العام



طموحاتنا عديدة... رؤيتنا واضحة

HANY MONEIM



بنك القاهرة

BANQUE DU CAIRE

19888

٦ شارع د. مصطفى أبو زهرة - مدينة نصر

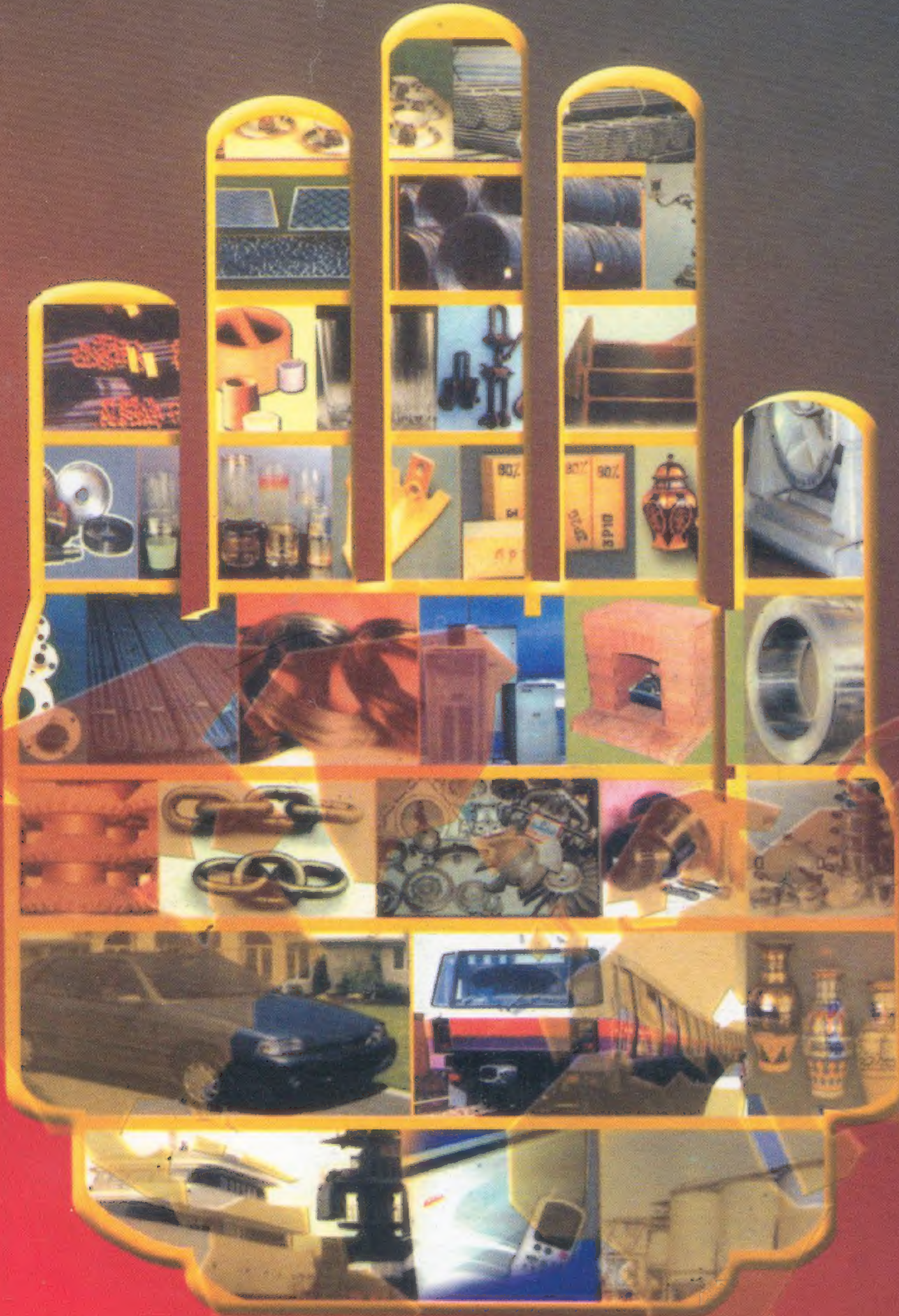
www.bdc.com.eg

- قيمة القرض : ما يعادل ٢٥ شهر من إجمالي المرتب الخاضع للتأمينات والمعاشات وبدون حد أقصى .
- مدة القرض : من سنتين حتى سبع سنوات .
- معدل العائد : بعيداً تماماً عن المنافسة .
- الضمانات : - تحويل المرتبات على البنك .
- مستحقات العامل المقرض لدى جهة العمل .
- وثيقة تأمين مجانية ضد مخاطر الوفاة .

شركة الصناعات المعدنية

شركة قابضة مساهمة مصرية

Metallurgical Industries Company (E.J.S.H.O)



منتجاتنا المتاحة للتصدير

أهم منتجات الشركات:

حديد تسليح بأقطار مختلفة، كتل صلب، الشرائط واللفائف والألواح المدرفلة على الساخن، قطاعات مشكلة على البارد، مربعات، مواسير الصلب الملحومة طولياً وحلزونية، مواسير زهر مرن، مواسير ضغط عالي، مسبوكات الصلب، كتل ألومنيوم، سبائك، قوالب وبلاطات الألمنيوم، كوك بأحجام مختلفة، سبائك الفيروسيليكون، منتجات الألمنيوم ونحاس وزنك، عربات الركاب، تصميم وتصنيع الإنشاءات الحديدية، أبراج الكهرباء، الحرارية، الجبس، زجاج مسطح، سيراميك، بورسلين.

شركة الصناعات المعدنية

5 شارع اتحاد المحامين العرب (الطلمبات سابقاً) جاردن سيتي - القاهرة
ص. ب. 152 القاهرة - هاتف: 7954833 - 7954844 (00202) - فاكس: 3556221 - 7957976 (00202)
موقع إنترنت: www.micor.com.eg - بريد إلكتروني: micor1@micor.com.eg